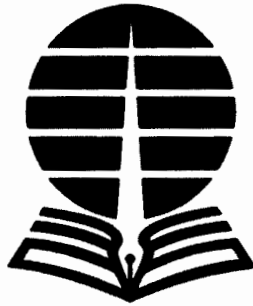


TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**DAMPAK IMPLEMENTASI HASIL
SERTIFIKASI JABATAN GURU TERHADAP KINERJA GURU
DI KOTA BAUBAU**



**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Sains dalam Ilmu Administrasi
Bidang Minat Administrasi Publik**

Disusun Oleh :

RAHMAT

NIM. 014638388

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2010**



ABSTRACT**The Implementation Impact of Teacher Certification
Result toward their performance in Baubau**

R a h m a t
Universitas Terbuka
rahmat-baus@telkom.net

**Key Words : Teacher Certification, Implementation Result, Teacher
Performance,**

The problem formulation in this research are as follows : (i) How is the implementation of teacher certification, and (ii) How are the impacts of the teacher certification toward the teacher performance in Baubau city ? The objectives of this research are (i) analyze the implementation result of teacher certification, (ii) to analyze the impacts of teacher certification toward the teacher performance in Baubau city.

This research was focused on teachers in Baubau City who have passed the teacher test of teacher certification for the kindergarten, elementary, primary, secondary and vocational schools with the number of sample was about 50 (fifty) teachers spread in several schools. The design in this research used a qualitative method which integrated with the quantitative descriptive method in the form of data tabulation. The procedures of data collection in this research were : (1) distributing questionnaire to the respondents, (2) the respondents filled up the questionnaires, (3) the questionnaires were collected the by the researcher, (4) the researcher did the sortie, and (5) the researcher made the data tabulation. While the method of data analysis by using descriptive-quantitative technique presented in the percentage table and the descriptive-qualitative technique obtained through the transcripts of interview results with the informants, which then interpreted according to the results of data tabulation.

The result of this research indicated that in fact, the teachers who have passed the test of certification in Baubau City fulfilled the requirements in several portfolio components as the conditions regulated in the implementation guidelines of teacher certification. The impacts in connected with the teacher performance also indicated that most of the teachers who passed the test of certification underwent the performance improvements in which motivation, responsibility, honesty, discipline, work ethos, innovation, creativity and competency, which spread between 52 - 66%.

ABSTRAK**Dampak Implementasi Hasil Sertifikasi Jabatan Guru terhadap Kinerja Guru di Kota Baubau**

R a h m a t
Universitas Terbuka
rahmat-baus@telkom.net

Kata Kunci : Sertifikasi Guru, Hasil Implementasi, Kinerja guru

Rumusan dalam penelitian ini adalah bagaimana implementasi hasil Sertifikasi Jabatan Guru dan bagaimana dampak sertifikasi jabatan guru tersebut terhadap kinerja guru di Kota Baubau. Penelitian ini bertujuan : (1) untuk menganalisis implementasi hasil Sertifikasi Jabatan guru di Kota Baubau, (2) untuk menganalisis dampak implementasi hasil Sertifikasi Jabatan Guru terhadap kinerja guru di Kota Baubau.

.Penelitian ini difokuskan pada guru-guru di Kota Baubau yang telah lulus uji sertifikasi guru, baik tingkat TK, SD, SMP, SMA dan SMK dengan jumlah sampel sebanyak 50 (limapuluh) orang guru dan tersebar di beberapa sekolah. Desain penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yang dipadukan dengan metode kuantitatif dalam bentuk tabulasi data. Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah (1) membagikan kuesioner kepada responden, (2) responden mengisi kuesioner, (3) kuesioner dikumpulkan oleh peneliti, (4) peneliti melakukan sortir, dan (5) peneliti membuat tabulasi data. Sedangkan Metode analisa data yaitu data dianalisis dengan menggunakan tehnik deskriptif kuantitatif yang disajikan dalam tabel prosentase dan tehnik deskriptif kualitatif yang diperoleh melalui transkrip hasil wawancara dengan informan, selanjutnya diinterpretasikan menurut hasil tabulasi data

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ternyata guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi di Kota Baubau memenuhi syarat dalam beberapa komponen portofolio sebagai persyaratan yang diatur dalam pedoman pelaksanaan sertifikasi jabatan guru. Dampak yang berhubungan dengan kinerja menunjukkan pula bahwa pada umumnya guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi mengalami peningkatan kinerja yang ditunjukkan dengan peningkatan indikator kinerja antara lain motivasi, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreativitas dan kompetensi yang berkisar antara 52% - 66%.



UNIVERSITAS TERBUKA

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

**Judul Penelitian TAPM : DAMPAK IMPLEMENTASI HASIL SERTIFIKASI
JABATAN GURU TERHADAP KINERJA
GURU DI KOTA BAUBAU**

Penyusun TAPM : RAHMAT
NIM : 014638388
Program Studi : Administrasi Publik
Hari/Tanggal : 23 November 2010

Menyetujui :

Pembimbing II,



Prof. Dr. Hasanuddin Bua, SE., MS
NIP.19601231 198801 1 016

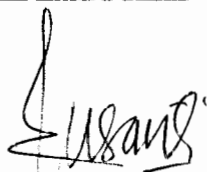
Pembimbing I,



Prof. Dr. La Iru, Drs., SH., M.Si.
NIP. 19601231 198610 1 001

Mengetahui,

**Ketua Bidang Ilmu Sosial
Dan Ilmu Politik**



Dr. Susanti, M.Si
NIP. 19671214 199303 2 002

Direktur Program Pascasarjana,



Suciati, M.Sc., Ph.D
NIP. 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

NAMA : RAHMAT
NIM : 014638388
PROGRAM STUDI : Magister Administrasi Publik
**JUDUL TAPM : DAMPAK IMPLEMENTASI HASIL SERTIFIKASI
 JABATAN GURU TERHADAP KINERJA GURU DI
 KOTA BAUBAU**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

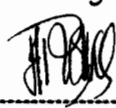
Hari/Tanggal : Sabtu, 11 Desember 2010

Waktu : 10.00 – 12.00 WITA

Dan telah dinyatakan **LULUS/TIDAK LULUS**

Panitia Penguji TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Dr. Ir. Sri Harijati, MA 

Penguji Ahli

Nama : Dr. Lestiyodono B. I., M.Si 

Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. La Iru, Drs., SH, M.Si 

Pembimbing II

Nama : Prof. Dr. Hasanuddin Bua, SE., MS 

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Dampak Implementasi Hasil Sertifikasi Jabatan Guru terhadap Kinerja Guru di Kota Baubau adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, Agustus 2010

Yang menyatakan



RAHMAT
NIM 014638388



KATA PENGANTAR

Assalamu alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa atas rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis pada Program Pascasarjana Universitas Terbuka (UT).

Penulis yakin dengan selesainya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik bantuan moril maupun material. Oleh sebab itu, dengan penuh keikhlasan menghaturkan terima kasih yang tak terhingga kepada yang terhormat :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D, Rektor Universitas Terbuka yang telah mengizinkan saya mengikuti pendidikan pada PPs-UT.
2. Prof. H. Udin S. Winataputra, MA, selaku direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
3. Prof. Dr. La Iru, Drs.,SH.,M.Si selaku Pembimbing I dan Prof. Dr. Hasanuddin Bua, SE.,MS. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mulai dari penyusunan judul, proposal penelitian hingga penyusunan tesis ini.
4. Walikota Bau-Bau Drs. H. MZ. Amirul Tamim, M.Si., atas izin dan restu yang diberikan untuk melanjutkan pendidikan ini.
5. Suciati, M.Sc.,Ph.D,s selaku Asisten I Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka.

6. Dra. Susanti, M.Si. selaku Ketua Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka.
7. Drs Wawan Ruswanto, M.Si, selaku Direktur UPBJJ-UT Kendari yang telah banyak memfasilitasi selama menyelesaikan pendidikan di Universitas Terbuka.
8. Asri Raa, SH. Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kota Baubau yang telah memberikan izin dan kesempatan untuk mengadakan penelitian di beberapa sekolah.
9. Drs. Muhammad Djudul, M.Si. Kepala Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Baubau yang banyak memberikan dukungan dan bantuan selama penyusunan tesis ini.
10. Para staf Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kota Baubau yang telah memberikan masukan berupa data-data dalam penelitian.
11. Para Pengawas Sekolah pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kota Baubau yang telah memberikan saran-saran positif dalam penelitian.
12. Para Kepala Sekolah sebagai informan dalam penelitian yang telah banyak meluangkan waktu dan tenaga guna mendukung penyelesaian data penelitian.
13. Para guru sebagai obyek penelitian yang telah rela meluangkan waktu dan tenaga dalam menjawab dan mengisi angket penelitian.
14. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Administrasi Publik yang telah menjaga keutuhan, kekompakan dan kebersamaan sebagai mitra diskusi selama belajar di Pogram Pascasarjana Universitas Terbuka.
15. Terakhir, ucapan terima kasih kepada keluarga khususnya isteri tercinta Erni La Diri dan anak-anakku tercinta Mauliddin, Wijyanthi, Nurmitha, Fandi dan Nella,

atas doa restu, dorongan dan pengorbanan serta pengertian sehingga tesis ini dapat diselesaikan.

Tidak ada sesuatu yang dapat penulis sampaikan selain hanya doa sebagai tanda terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga amal baik Bapak/Ibu/Saudara mendapat imbalan yang layak dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa tesis ini banyak kekurangan, maka saran dan kritik yang positif dari semua pihak sangat diharapkan. Semoga penulisan tesis ini ada manfaatnya khususnya bagi penulis sendiri dan bagi para pembaca pada umumnya.

Kendari, Agustus 2010

Peneliti,

R A H M A T
NIM. 014638388

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
PERNYATAAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	111
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	9
1. Konsep Kebijakan Publik	9
2. Kebijakan Program Sertifikasi Guru.....	15
3. Program Sertifikasi Guru di Negara Lain	26
4. Sertifikasi Guru Dalam Jabatan	32
5. Bentuk-Bentuk Penilaian Dokumen Portofolio	36
B. Kerangka Berpikir	39
C. Definisi Operasional	42
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	46
B. Populasi dan Sampel Penelitian	46

C. Jenis Data	48
D. Instrumen Penelitian	48
E. Prosedur Pengumpulan Data	49
F. Metode Analisa Data	49
BAB IV TEMUAN DAN PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Kota Bau Bau	51
B. Gambaran Pendidikan Kota Bau Bau	53
1. Kondisi Sekolah yang ada di Kota Bau-Bau	53
2. Kondisi Guru yang ada di Kota Bau-Bau	54
3. Kondisi Siswa yang ada di Kota Bau-Bau.....	56
4. Jumlah dana yang sudah diterima oleh guru yang telah lulus sertifikasi	57
C. Tahapan Proses Pelaksanaan Sertifikasi Guru di Kota Bau-Bau	58
D. Deskripsi Hasil Penelitian.	61
1. Bentuk-Bentuk Dokumen Portofolio Sertifikasi Guru	61
2. Dampak Implementasi Hasil Sertifikasi Jabatan Guru	87
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Simpulan	106
B. Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	108

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Skema Kedudukan Sertifikasi Guru dalam Kerangka Peningkatan Mutu Pendidikan	18
Gambar 2.2. Diagram Alur Sertifikasi Guru	20
Gambar 2.3. Alur Studi Penjaminan Mutu Guru di Negara Lain	27
Gambar 2.4. Skema Alur Pikir Penelitian	41

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Kuota Guru Sertifikasi di Kota Baubau	6
Tabel 3.1. Jumlah Guru yang lulus Sertifikasi menurut Jenjang Sekolah .	47
Tabel 3.2. Jumlah Sampel Penelitian	47
Tabel 4.1 Jumlah Sekolah menurut Satuan Pendidikan	54
Tabel 4.2. Jumlah Guru menurut Satuan Pendidikan	55
Tabel 4.3. Jumlah Siswa menurut Satuan Pendidikan	56
Tabel 4.4. Jumlah Dana yang sudah diterima oleh Guru yang lulus Sertifikasi	58
Tabel 4.5. Kualifikasi Akademik	64
Tabel 4.6. Pendidikan dan Pelatihan	67
Tabel 4.7. Pengalaman Mengajar	69
Tabel 4.8. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran	72
Tabel 4.9. Penilaian Atasan atau Pengawas	75
Tabel 4.10. Prestasi Akademik	77
Tabel 4.11. Karya Pengembangan Profesi	79
Tabel 4.12. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah.....	82
Tabel 4.13. Pengalaman menjadi Pengurus Organisasi di Bidang Kependidikan	84
Tabel 4.14. Penghargaan yang relevan dengan bidang Kependidikan	86
Tabel 4.15. Motivasi	89
Tabel 4.16. Tanggung Jawab	91
Tabel 4.17. Kejujuran	93
Tabel 4.18. Kedisiplinan	95
Tabel 4.19. Keteladanan	97
Tabel 4.20. Etos Kerja	99
Tabel 4.21. Inovasi dan Kreatifitas	101
Tabel 4.22. Kompetensi	103



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sejalan dengan amanat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pasal 31 ayat 4 dan 5 mengamanatkan bahwa Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20% dari anggaran pendapatan dan belanja negara (APBN) serta sebagian dari anggaran pendapatan dan belanja daerah (APBD) digunakan untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional. Pada ayat 5 disebutkan bahwa Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.

Konsekwensi amanat UUD tersebut, maka pemerintah harus melaksanakan kebijakan dasar pembangunan pendidikan nasional berdasarkan Undang-Undang (UU) Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Departemen Pendidikan Nasional implementator UU tersebut telah menyusun visi pendidikan 2005-2009, yaitu *"Mewujudkan Pendidikan yang mampu membangun insan Indonesia cerdas, komprehensif dan kompetitif"* Visi ini dijabarkan dalam beberapa misi yaitu: (1) Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh rakyat Indonesia; (2) Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak bangsa secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar; (3) Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses

pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral; (4) Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap dan nilai berdasarkan standar nasional dan global; dan (5) Memberdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan RI.

Pencapaian visi dan pelaksanaan misi pendidikan nasional tersebut, dalam penyelenggaraan pendidikan menganut beberapa prinsip sesuai dengan UU Nomor 20 Tahun 2003, pasal 4 yaitu: (1) Pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural dan kemajemukan bangsa; (2) Pendidikan diselenggarakan sebagai satu kesatuan yang sistemik dengan sistem terbuka dan multimakna; (3) Pendidikan diselenggarakan sebagai suatu proses pembudayaan dan pemberdayaan peserta didik yang berlangsung sepanjang hayat; (4) Pendidikan diselenggarakan dengan memberi keteladanan, membangun kemauan dan mengembangkan kreatifitas peserta didik dalam proses pembelajaran; (5) Pendidikan diselenggarakan dengan mengembangkan budaya membaca, menulis dan berhitung bagi segenap warga masyarakat; dan (6) Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Untuk mewujudkan visi dan melaksanakan misi pendidikan nasional tersebut guru dituntut mempunyai profesionalisme dalam memberikan layanan

terbaik kepada anak didiknya sebagai pelayanan publik disamping sebagai implementator terhadap tugas dan fungsinya dalam peningkatan kualitas anak didik yang dirasakan sekarang ini ada kecenderungan menurun, seperti halnya yang terjadi di dalam pelaksanaan Ujian Akhir Nasional (UAN). Profesi seorang guru kedudukannya sejajar dengan profesi lain, misalnya profesi pengacara, notaris, dokter atau akuntan. Karena guru adalah profesi maka perlu adanya proses pembuktian profesionalitas yang bersangkutan. Profesionalisme ini sebagai wujud fungsi pemerintah dalam pelayanan publik dalam bidang pendidikan sebagaimana diamanatkan dalam UU.

Pengukuran profesionalisme guru sesuai dengan aturan yang berlaku dilakukan dengan uji berkas portofolio. Portofolio ini dikumpulkan oleh para guru dan merupakan salah satu cermin aktivitas dan kualitas seorang guru. Dari penilaian berkas berupa portofolio itulah, akan diketahui bahwa seorang guru sudah memenuhi standar profesional atau belum.

Upaya sertifikasi merupakan sarana atau instrumen untuk mencapai suatu tujuan. Upaya sertifikasi ini hanya sebagai sarana untuk terciptanya kualitas seorang guru. Jika guru mengikuti sertifikasi, tujuan utama bukan untuk mendapatkan tunjangan profesi, melainkan untuk dapat menunjukkan bahwa yang bersangkutan telah memiliki kompetensi atau layak disebut sebagai guru profesional. Sedangkan tunjangan profesi hanyalah sebagai konsekuensi logis dari diperolehnya status guru profesional.

Di masa lalu dan mungkin sekarang, suasana lingkungan belajar sering dipersepsikan sebagai suatu lingkungan yang menyiksa, membosankan, kurang

merangsang, dan berlangsung secara monoton sehingga anak-anak belajar secara terpaksa dan kurang bergairah. Di lain pihak para guru juga berada dalam suasana lingkungan yang kurang menyenangkan dan seringkali terjebak dalam rutinitas sehari-hari. Oleh karena itu, diperlukan perubahan paradigma (pola pikir) guru, dari pola pikir tradisional menuju pola pikir profesional. Lahirnya UU No 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen (UUGD) menuntut sosok guru yang berkualifikasi, berkompetensi, dan bersertifikasi, sebagai seorang guru profesional.

Merujuk UU tersebut bahwa guru yang profesional adalah guru yang telah melalui 3 (tiga) proses yaitu kualifikasi, kompetensi dan sertifikasi. Kualifikasi akademik guru ditunjukkannya dengan ijazah yang merefleksikan kemampuan yang dipersyaratkan bagi guru untuk melaksanakan tugas yang diperoleh melalui pendidikan formal Sarjana (S1) atau Diploma empat (D4) kependidikan atau non kependidikan pada perguruan tinggi yang terakreditasi. Adapun kompetensi yang harus dimiliki guru untuk menjadi guru profesional diantaranya kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi harus secara holistik dipenuhi oleh guru.

Bila kita menengok kebelakang dan mencermati sejarah Indonesia mempunyai pengalaman yang kurang menggembirakan, khususnya dalam kaitan upaya peningkatan kinerja guru. Pada era tahun 1980-an, ada proyek besar yang menangani upaya peningkatan kualitas kinerja guru dengan nama Proyek Pemantapan Kerja Guru (PKG). Para guru sebagai sasaran yang terlibat langsung

dengan kegiatan-kegiatan proyek PKG ini menyatakan senang dan bahkan pemerintah juga meyakini bahwa proyek PKG dapat meningkatkan kualitas kinerja guru. Namun secara umum dapat dikatakan bahwa proyek ini dapat meningkatkan kualitas kerja guru, akan tetapi belum mampu meningkatkan mutu proses pembelajaran sehingga akumulasi hasil akhir proyek ini belum dapat meningkatkan proses dan hasil prestasi belajar siswa (Samani, 2006: 27).

Oleh karena itu, pemahaman UUGD dan khususnya sertifikasi guru harus diletakkan dalam konteks peningkatan mutu pendidikan. Untuk itulah perlu dilakukan antisipasi dan dihindari terulangnya fenomena sejarah yang kurang menyenangkan dari pelaksanaan proyek PKG tersebut. Dalam konteks ini kita berlandaskan pada komitmen dan harus dapat menjaga jangan sampai UUGD dan Sertifikasi Guru hanya akan meningkatkan kesejahteraan guru tetapi kurang berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan.

Berdasarkan sensus penduduk tahun 2007-2008 jumlah penduduk Kota Baubau sebanyak 124.609 jiwa. Sedangkan jumlah guru sebanyak 3.573 orang untuk semua jenjang satuan pendidikan. Ini berarti bahwa 2,86% dari jumlah penduduk kota Baubau adalah berprofesi sebagai guru. Oleh sebab itu dengan adanya kebijakan pemerintah tentang sertifikasi guru membuat para guru tersebut berkeinginan untuk mengikuti uji sertifikasi dalam rangka memperoleh sertifikasi. Sejak tahun 2006 sampai dengan tahun 2008 guru yang telah lulus uji sertifikasi mulai dari guru TK hingga SMA/SMK berjumlah 458 orang atau 12,8% dari jumlah guru yang ada.

Selanjutnya menurut data dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga menunjukkan bahwa kuota guru sertifikasi untuk Kota Baubau pada tahun 2006 sampai tahun 2008, sebagaimana tercermin dalam Tabel 1.1 dibawah ini.

Tabel 1.1
Jumlah Kuota Guru Sertifikasi di Kota Baubau.

No	Tahun	Jumlah Kuota	Jumlah Yang Lulus
1	2006	16	16
2	2007	224	179
3	2008	362	263
	Jumlah	602	458

Sumber : Data Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Tahun 2009.

Berdasarkan data Tabel 1.1 tersebut ternyata sejak tahun 2006 hingga 2008 jumlah kuota Sertifikasi Guru yaitu 602 orang dan yang dinyatakan lulus melalui jalur pengumpulan berkas portofolio adalah 458 orang serta yang dinyatakan tidak lulus yaitu 144 orang. Bagi yang tidak lulus tersebut diharuskan mengikuti jalur Pendidikan dan Pelatihan yang diselenggarakan oleh Lembaga Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (LP TK) yang ditunjuk pemerintah.

Di lain pihak ada fenomena dikalangan pendidikan khususnya di tingkat Satuan Pendidikan, Lingkungan Dinas Pendidikan bahkan bagi Pemerhati Pendidikan, mereka beranggapan bahwa program Sertifikasi Guru belum tentu dapat menjamin peningkatan profesionalitas bagi guru yang telah lulus uji sertifikasi. Oleh sebab itu perlu pengkajian lebih lanjut, apakah guru tersebut semata-mata untuk mendapatkan sertifikasi jabatan guru dengan konsekuensi menambah kesejahteraan ataukah untuk memenuhi standar kompetensi guru itu sendiri dalam rangka mewujudkan profesionalitas guru.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi hasil Sertifikasi Jabatan Guru di Kota Baubau ?
2. Bagaimana dampak hasil sertifikasi jabatan guru terhadap kinerja guru yang telah lulus uji sertifikasi di kota Baubau ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengkaji implementasi hasil Sertifikasi Jabatan Guru di Kota Baubau.
2. Untuk mengkaji dampak hasil Sertifikasi Jabatan Guru terhadap kinerja guru yang telah lulus uji sertifikasi di Kota Baubau.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat praktis dari penelitian ini adalah menjadikan bahan masukan bagi pengambil kebijakan (*policy maker*) dan pelaksana kebijakan (*policy implementor*) dalam program pengembangan kualitas dan kompetensi guru dalam rangka menciptakan guru yang profesional di bidangnya.
2. Manfaat teoritisnya adalah:
 - a. Untuk pengembangan referensi ilmu tentang administrasi kebijakan publik khususnya yang berhubungan dengan konsep-konsep kebijakan guru.

- b. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam melakukan penelitian yang relevan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan administrasi publik khususnya yang berhubungan dengan kebijakan di bidang pendidikan.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Kebijakan Publik

Jones (1996:47) mengartikan kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan oleh konsistensi dan pengulangan (*repetitiveness*) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut. Pemikiran lain dikemukakan oleh Dunn (1994:109) mengartikan kebijakan adalah rangkaian pilihan yang kurang lebih saling berhubungan (termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak) yang dibuat oleh badan dan pejabat pemerintah. Oleh sebab itu, kebijakan merupakan serangkaian tindakan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dengan menunjukkan hambatan-hambatan dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijakan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Sedangkan Tjokroamidjojo (1976:5) berpendapat bahwa kebijakan sebagai suatu taktik dan strategi yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, suatu kebijakan memuat 3 (tiga) elemen sebagai berikut:

1. Identifikasi dari tujuan yang ingin dicapai.
2. Taktik atau strategi dari berbagai langkah untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Penyediaan berbagai input untuk memungkinkan pelaksanaan secara nyata dari taktik atau strategi.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut di atas, maka dapat diambil benang merah dari pengertian kebijakan tersebut yaitu:

1. Tujuan tertentu yang ingin dicapai adalah yang berpihak kepada kepentingan masyarakat (*interest public*).
2. Serangkaian tindakan untuk mencapai tujuan adalah strategi yang disusun untuk mencapai tujuan dengan lebih mudah yang acap kali dijabarkan dalam bentuk program dan proyek-proyek.
3. Usulan tindakan dapat berasal dari perseorangan atau kelompok dari dalam ataupun luar pemerintahan
4. Penyediaan input untuk melaksanakan strategi adalah berupa sumber daya baik manusia maupun bukan, (Kismartini, 2006: 16).

Berangkat dari pemikiran tersebut, maka yang menjadi substansi kebijakan dalam implementasinya adalah menyangkut bagaimana tujuan yang diinginkan, apa tindakan atau pelaksanaan program dari kebijakan tersebut dan bagaimana menyimak pengertian kata publik di atas dapat efek pelaksanaannya. Menurut Jones (1996:49) menguraikan beberapa komponen kebijakan sebagai berikut:

1. Niat (*Intentions*) yakni tujuan-tujuan sebenarnya dari sebuah tindakan.
2. Tujuan (*Goals*) yakni keadaan akhir yang hendak dicapai.
3. Rencana atau usulan (*Plans or Proposals*) yakni cara yang ditetapkan untuk mencapai tujuan.
4. Program (*Programms*) yakni Cara yang disahkan untuk mencapai tujuan.
5. Keputusan atau pilihan (*Decision or Choices*) yakni tindakan-tindakan yang diambil untuk mencapai tujuan, mengembangkan rencana, melaksanakan dan mengevaluasi program.
6. Pengaruh (*Effects*) yakni dampak program yang dapat diukur (yang diharapkan dan yang tidak diharapkan, baik bersifat primer atau sekunder).

Selanjutnya kata publik berasal dari kata *public* (Bahasa Inggris) yang berarti umum, rakyat, masyarakat, publik, dan negara atau pemerintahan. Oleh sebab itu, pengertian kata publik disini adalah masyarakat dalam suatu

wilayah atau negara. Menyimak pengertian kata publik tersebut dapat disimpulkan bahwa kata publik harus berkaitan dengan kepentingan publik, kepentingan umum, kepentingan rakyat atau masyarakat.

Kencana (1999:105) menguraikan bahwa publik adalah masyarakat umum itu sendiri, yang selayaknya diurus, diatur dan dilayani oleh pemerintah sebagai administrator, tetapi juga sekaligus kadang-kadang bertindak sebagai penguasa dalam pengaturan hukum tata negaranya. Jadi kebijakan publik mengandung pengertian bahwa kebijakan tersebut berasal dari publik, disusun oleh publik dan berlaku untuk publik. Istilah kebijakan publik sering pula digunakan dalam kehidupan sehari-hari khususnya di lingkungan pemerintah, akademisi, perusahaan, organisasi dan sebagainya.

Dikaitkan dengan kebijakan pemerintah, Islamy (1994:20) menjelaskan mengenai beberapa elemen penting dari kebijakan pemerintah (*public policy*) sebagai berikut :

1. Bahwa kebijakan negara itu dalam bentuk perdananya berupa penetapan tindakan-tindakan pemerintah.
2. Bahwa kebijakan negara itu tidak cukup hanya dinyatakan tetapi dilaksanakan dalam bentuk yang nyata.
3. Bahwa kebijakan negara, baik untuk melakukan sesuatu atau tidak melakukan sesuatu itu mempunyai dan dilandasi dengan maksud dan tujuan tertentu.
4. Bahwa kebijakan negara itu harus senantiasa ditujukan bagi kepentingan seluruh anggota masyarakat.

Berdasarkan elemen-elemen penting dari kebijakan pemerintah atau kebijakan negara, maka tampaklah bahwa kebijakan publik hanya dapat ditetapkan oleh pemerintah, pihak-pihak lain atau yang lebih dikenal dengan

sebutan aktor-aktor kebijakan publik hanya dapat mempengaruhi proses kebijakan publik dalam batas kewenangannya masing-masing.

Senada dengan hal tersebut di atas, Thomas R. Dye (1976:245) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) hal penyebab dari kewenangan yang dimiliki oleh pemerintah yaitu:

1. Hanya pemerintah yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk memberlakukan kebijakan publik secara universal kepada publik yang menjadi sasaran (*target group*).
2. Hanya pemerintah yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk melegitimasi atau mengesahkan kebijakan publik sehingga dapat diberlakukan secara universal kepada publik yang menjadi sasaran (*target group*).
3. Hanya pemerintah yang mempunyai kekuatan dan kemampuan untuk melaksanakan kebijakan publik secara paksa kepada publik yang menjadi sasaran (*target group*).

Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa pengetahuan tentang kebijakan publik adalah pengetahuan tentang sebab-sebab, konsekuensi dan kinerja kebijakan dan program publik, sedangkan pengetahuan dalam kebijaksanaan publik adalah proses menyediakan informasi dan pengetahuan untuk para eksekutif, anggota legislatif, lembaga peradilan dan masyarakat umum yang berguna dalam proses perumusan kebijakan serta yang dapat meningkatkan kinerja kebijaksanaan. (Kencana, 1999:107).

Pemerintah sebagai pembuat suatu kebijakan (*decision maker*), yang merupakan kebijakan negara, maka dalam proses penyusunan kebijakan tersebut perlu adanya beberapa rumusan. Hal ini sebagaimana yang diuraikan oleh Islamy (1994:50) bahwa perumusan kebijakan negara harus berdasarkan model rasional-komprehensif (suatu kebijaksanaan yang sangat efisien) yaitu sebagai berikut:

1. Pembuat kebijaksanaan dihadapkan dengan suatu masalah tertentu yang dapat diisolasi dari masalah-masalah lain yang dinilai mempunyai arti yang besar dibandingkan dengan masalah-masalah lain.
2. Berdasarkan atas masalah-masalah yang sudah ada ditangan pembuat kebijaksanaan tersebut kemudian dipilih dan disusun tujuan-tujuan dan nilai-nilai sesuai dengan urutan-urutan pentingnya.
3. Kemudian pembuat kebijaksanaan menentukan atau menyusun daftar semua cara-cara atau pendekatan-pendekatan (alternatif-alternatif) yang mungkin dapat dipakai untuk mencapai tujuan-tujuan atau nilai-nilai tadi.
4. Pembuat kebijaksanaan seterusnya meneliti dan menilai konsekwensi-konsekwensi masing-masing alternatif kebijaksanaan tersebut di atas.
5. Selanjutnya hasil penelitian dan penilaian dari masing-masing alternatif itu dibandingkan satu sama lain konsekwensi-konsekwensinya.
6. Akhirnya, pembuat kebijaksanaan memilih alternatif yang terbaik yaitu yang nilai konsekwensi-konsekwensinya yang paling cocok (rasional) dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.

2. Implementasi Kebijakan Publik.

Dilihat dari sudut pandang implementasi kebijakan pemerintah, maka implementasi kebijakan adalah memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program dinyatakan berlaku atau merupakan fokus perhatian implementasi kebijakan, yakni kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disyahnkannya pedoman-pedoman kebijakan negara, yang mencakup baik usaha-usaha mengadministrasiannya maupun untuk menimbulkan akibat atau dampak nyata pada masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas, maka hal ini diperkuat juga dengan pendapat Manguntara (2007:20) yang menjelaskan bahwa implementasi kebijakan sesungguhnya bukanlah sekedar bersangkut paut dengan mekanisme penjabaran keputusan-keputusan politik kedalam prosedur-

prosedur rutin lewat saluran-saluran birokrasi, melainkan lebih dari itu, menyangkut masalah-masalah konflik, keputusan dan siapa yang memperoleh apa dari suatu kebijakan.

Oleh karena itu, tidak terlalu salah jika dikatakan implementasi kebijakan merupakan aspek yang penting dari keseluruhan proses kebijakan. Implementasi sebagai suatu proses melaksanakan keputusan kebijakan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan peradilan, perintah eksekutif atau dekrit presiden).

Terkait dengan proses pelaksanaan kebijakan sebagaimana yang dikemukakan oleh Wahab (2004:68) bahwa proses implementasi kebijakan publik ini berlangsung setelah melalui sejumlah tahapan tertentu, biasanya diawali dengan tahapan pengesahan undang-undang, kemudian output kebijaksanaan dalam bentuk pelaksanaan keputusan oleh badan (instansi) pelaksanaan, kesediaan dilaksanakannya keputusan-keputusan tersebut oleh kelompok-kelompok sasaran, dampak nyata, baik yang dikendaki maupun tidak dikendaki.

Bertolak dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan tidak hanya terbatas pada tindakan-tindakan atau perilaku-prilaku administratif atau unit birokrasi yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan menimbulkan kepatuhan dari kelompok sasaran. Namun juga perlu diperhatikan secara cermat berbagai jaringan kekuatan politik, ekonomi, dan sosial yang berpengaruh pada perilaku semua

pihak yang terlibat dan pada akhirnya membawa dampak yang positif bagi masyarakat luas dan pemerintah itu sendiri.

3. Kebijakan Program Sertifikasi Guru

Pemerintah memiliki komitmen tinggi untuk meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia. Hal tersebut bisa dicapai dengan salah satu cara yakni membangun guru-guru yang berintegritas tinggi, baik dari segi keilmuan maupun kompetensi sosial. Untuk mewujudkan hal tersebut, pemerintah telah menghasilkan suatu kebijakan melalui Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (UUGD) yaitu Program Sertifikasi Guru. Program sertifikasi guru ini adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada para guru. Sertifikat pendidik ini diberikan kepada guru yang telah memenuhi standar profesional. Dengan demikian sasaran terakhirnya adalah menciptakan guru yang profesional dan benar-benar mampu menekuni profesi yang diembannya secara baik.

Hamalik (2001:123) menyatakan bahwa jabatan guru dikenal sebagai suatu pekerjaan profesional, artinya jabatan ini memerlukan suatu keahlian khusus, sebagaimana orang menilai bahwa dokter, insinyur, ahli hukum, dan sebagainya sebagai profesi tersendiri. Karena guru adalah pekerjaan profesional, maka untuk menjadi guru harus pula memenuhi persyaratan antara lain:

1. Harus memiliki bakat sebagai guru
2. Harus memiliki keahlian sebagai guru
3. Memiliki kepribadian yang baik dan terintegrasi
4. Memiliki mental yang sehat
5. Berbadan sehat
6. Memiliki pengalaman dan pengetahuan yang luas

7. Guru adalah manusia berjiwa Pancasila
8. Guru adalah seorang warga negara yang baik.

Sementara itu, menurut Kunandar (2007:95) ada beberapa paradigma baru yang harus diperhatikan guru dewasa ini adalah sebagai berikut:

1. Tidak terjebak pada rutinitas belaka, tetapi selalu mengembangkan dan memberdayakan diri secara terus menerus untuk meningkatkan kualifikasi dan kompetensinya, baik melalui pendidikan formal maupun pelatihan, seminar loka karya, dan kegiatan sejenisnya. Guru jangan terjebak pada aktivitas datang, mengajar, pulang, begitu berulang-ulang sehingga lupa mengembangkan potensi diri secara maksimal.
2. Guru mampu menyusun dan melaksanakan strategi model pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif, efektif, dan menyenangkan (PAIKEM) yang dapat menggairahkan motivasi belajar peserta didik. Guru harus menguasai berbagai macam strategi dan pendekatan serta model pembelajaran sehingga proses belajar-mengajar berlangsung dalam suasana yang kondusif dan menyenangkan.
3. Dominasi guru dalam pembelajaran dikurangi sehingga peserta didik berani, mandiri, dan kreatif dalam proses belajar mengajar.
4. Guru mampu memodifikasi dan memperkaya bahan pembelajaran sehingga peserta didik mendapatkan sumber belajar yang lebih bervariasi.
5. Guru menyukai apa yang diajarkannya dan menyukai mengajar sebagai suatu profesi yang menyenangkan.
6. Guru mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mutakhir sehingga memiliki wawasan yang luas dan tidak tertinggal dengan informasi terkini.
7. Guru mampu menjadi teladan bagi peserta didik dan masyarakat luas dengan selalu menunjukkan sikap dan perbuatan yang terpuji dan mempunyai integritas yang tinggi.
8. Guru mempunyai visi ke depan dan mampu membaca tantangan zaman sehingga siap menghadapi perubahan dunia yang tak menentu yang membutuhkan kecakapan dan kesiapan yang baik.

Dalam panduan dari Departemen Pendidikan Nasional disebutkan beberapa tujuan program sertifikasi guru yakni:

1. Menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas-tugas agen pembelajaran dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
2. Meningkatkan proses dan mutu hasil pendidikan
3. Meningkatkan martabat guru.
4. Meningkatkan profesionalitas guru.

Sedangkan manfaat sertifikasi guru yakni :

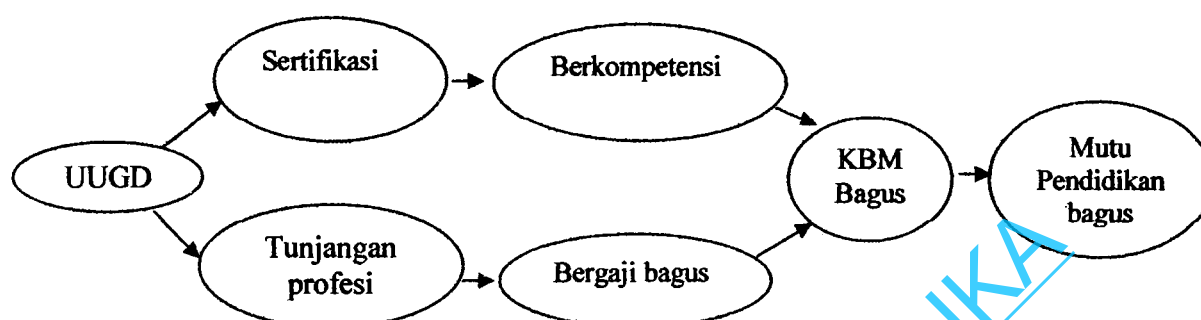
1. Melindungi profesi guru dari praktek-praktek yang tidak kompeten, yang dapat merusak citra profesi guru.
2. Melindungi masyarakat dari praktek-praktek pendidikan yang tidak berkualitas dan tidak profesional.
3. Meningkatkan kesejahteraan guru. (Zen, 2008:14).

Merujuk pedoman atau panduan dari Departemen Pendidikan Nasional yang berhak mengikuti atau menjadi peserta sertifikasi guru adalah mereka yang berprofesi sebagai guru, asal memenuhi persyaratan baik guru yang berstatus sebagai PNS maupun non PNS. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Dalam UU tersebut terdapat istilah Guru Dalam Jabatan yaitu guru yang secara resmi sudah mengajar pada satuan pendidikan.

Sebagai konsekwensi logis dari kebijakan pemerintah tersebut, maka setiap guru yang telah memperoleh sertifikasi guru akan mendongkrak peningkatan gaji berupa penambahan 1 (satu) kali gaji pokok dalam rangka peningkatan kesejahteraannya, baik material maupun non material. Untuk itu diharapkan pada guru untuk mengembangkan kompetensinya sesuai standar minimal demi terwujudnya kinerja yang berkualitas dalam mengelola proses pembelajaran dalam Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) yang dapat menciptakan mutu belajar siswa ataupun prestasi belajar.

Selanjutnya Samani (2006:4) secara skematis menggambarkan logika berpikir dan bernalar tentang kedudukan pelaksanaan sertifikasi guru dalam kerangka peningkatan mutu pendidikan di negeri kita tercinta ini yang disajikan dalam Gambar 2.1 berikut ini.

Gambar 2.1
Skema Kedudukan Sertifikasi Dalam Kerangka Peningkatan Mutu Pendidikan.



Sumber : Samani (2006:6).

Dari skema tersebut menunjukkan bahwa program sertifikasi dan upaya peningkatan kesejahteraan harus diletakkan dalam kerangka peningkatan mutu, baik dari sisi proses (layanan) maupun hasil (keluaran) mutu pendidikan.

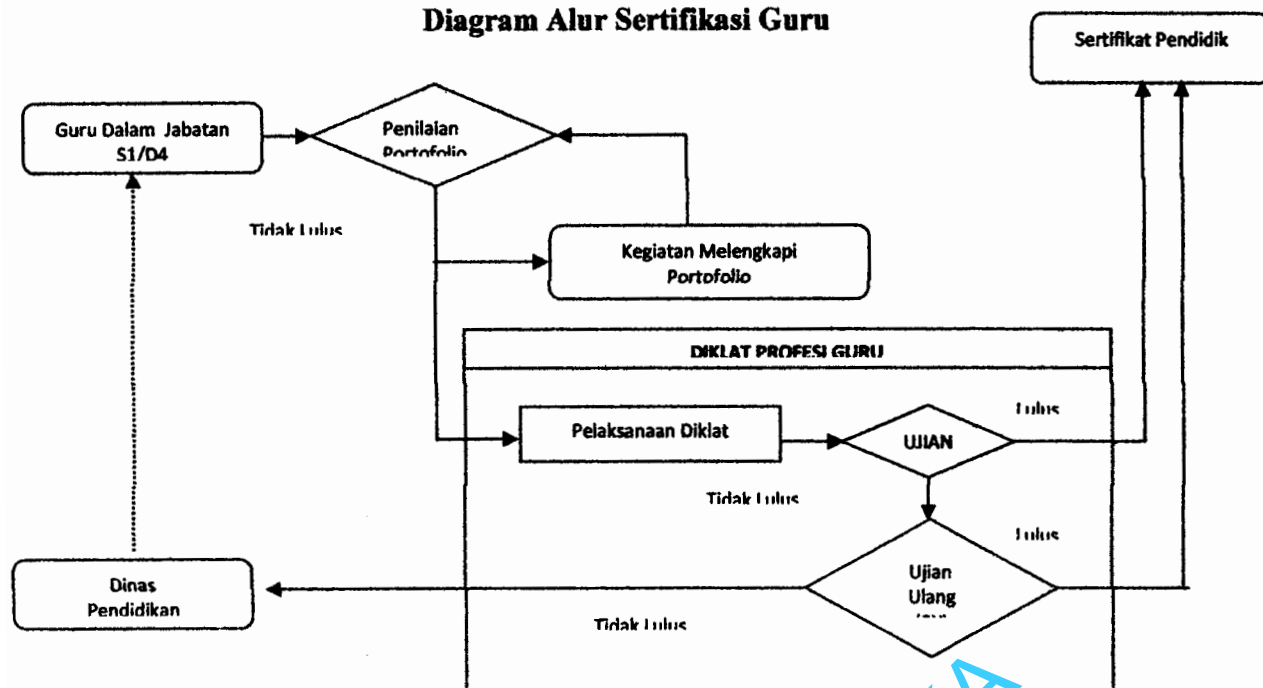
Bentuk dan proses uji kompetensi dalam pelaksanaan sertifikasi guru terdiri atas 2 (dua) bagian yaitu: (1) ujian tertulis, dan (2) ujian kinerja. Untuk melengkapi kedua jenis tersebut, peserta sertifikasi juga akan diminta untuk menyusun *self appraisal* dan portofolio. *Self appraisal* berupa laporan diri tentang pengalaman dan prestasi yang dilaporkan. Sedangkan portofolio berupa bukti-bukti dari beberapa pengalaman dan prestasi yang dilaporkan.

Hasil penilaian secara kuantitatif terhadap *self appraisal* dan portofolio nantinya digabung dengan uji kinerja, untuk menentukan apakah yang bersangkutan dinilai lulus atau tidak lulus. Penilaian *self appraisal* dan portofolio didasarkan pada relevansi prestasi dengan bidang keahlian/mata pelajaran yang dibina dan tingkat/level yang dicapai.

Misalnya, prestasi di tingkat sekolah, di tingkat kecamatan, di tingkat kabupaten atau kota, di tingkat propinsi, di tingkat nasional maupun di tingkat internasional. Sementara itu, tolok ukur relevansi misalnya guru matematika yang memenangkan lomba matematika dinilai lebih relevan dibanding guru tersebut memenangkan lomba baca puisi. Begitu pula buku yang diterbitkan secara nasional lebih tinggi levelnya dibanding dengan buku yang dicetak oleh MGMP yang diperuntukkan bagi lingkungan sekolah sendiri.

Untuk lebih jelasnya kita dapat melihat skema prosedur pelaksanaan uji kompetensi dalam sertifikasi guru yang berkembang saat ini, yaitu seperti Gambar 2.2 berikut ini.

Gambar 2. 2
Diagram Alur Sertifikasi Guru



Sumber : Sujanto (2009:23).

Gambar 2.2 ini menunjukkan para guru yang mengikuti sertifikasi harus melalui 2 (dua) tahapan yaitu: (1). Perlu memenuhi persyaratan administrasi yang telah ditetapkan dan baru mengikuti ujian tulis. Ujian tulis ini dimaksudkan untuk menilai penguasaan guru terhadap kompetensi pedagogik (bekal untuk melaksanakan pengelolaan pembelajaran yang mendidik) dan kompetensi profesional (penguasaan terhadap materi ajar), (2). Jika peserta dinyatakan lulus ujian tulis, ia diwajibkan untuk mengikuti uji kinerja, yaitu ujian mengelola pembelajaran yang mendidik pada latar sekolah tertentu. Ujian mengelola pembelajaran ini akan dilaksanakan dalam bentuk nyata mungkin (*real teaching*) sehingga guru peserta sertifikasi tidak

terkendala oleh situasi. Oleh karena itu, idealnya uji kinerja dilaksanakan di sekolah, tempat guru bersangkutan bertugas mengajar.

Sekolah sebagai institusi pendidikan maka hasil penilaian kinerja memiliki makna yang penting, karena dapat digunakan sebagai berikut :

1. Acuan dalam upaya peningkatan mutu sekolah dan rencana pengembangan sekolah.
2. Umpan balik untuk usaha pemberdayaan dan pengembangan kinerja warga sekolah dalam rangka menetapkan visi, misi, tujuan, sasaran, strategi dan program sekolah.
3. Pendorong motivasi untuk sekolah agar terus meningkatkan mutu sekolahnya secara bertahap, terencana, dan kompetitif di tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional, bahkan regional dan internasional.
4. Bahan informasi bagi sekolah sebagai masyarakat belajar untuk meningkatkan dukungan dari pemerintah, masyarakat, maupun sektor swasta dalam hal profesionalisme, moral, tenaga, dan dana (Depdiknas, 2005:2).

Bagi guru, hasil penilaian kinerja merupakan dorongan untuk selalu meningkatkan diri dan bekerja keras untuk memberikan layanan yang terbaik bagi peserta didiknya. Secara moral, guru senang bekerja di sekolah yang diakui sebagai sekolah yang baik. Oleh karena itu guru selalu berusaha untuk meningkatkan mutu sekolahnya. Selanjutnya bagi siswa, hasil penilaian kinerja juga menumbuhkan rasa percaya diri bahwa mereka memperoleh pendidikan yang baik dan bermutu sebagai tenaga kerja kependidikan, khususnya guru merupakan kunci utama proses pendidikan.

Uji kinerja berfungsi untuk menilai penguasaan secara terintegrasi kompetensi guru dalam mengelola pembelajaran yang mendidik merupakan representasi kompetensi guru sebagai agen pembelajaran di sekolah yang relevan dengan bidangnya. Kompetensi terintegrasi guru sebagai agen

pembelajaran secara konsep dapat dipilah menjadi 4 (empat) kompetensi, yaitu kompetensi kepribadian, pedagogik, profesional, dan sosial secara utuh dalam bentuk perilaku sebagai guru. Artinya, selama uji kinerja mengelola pembelajaran ini, guru dinilai penampilannya dari keempat kompetensi tersebut.

Bilamana seorang guru telah memiliki dan mampu mengimplementasikan kompetensi-kompetensi tersebut di atas, tentu akan menciptakan guru yang benar-benar profesional dan bertanggung jawab. Untuk itulah guru sebagai agen pembelajaran harus menjadi ujung tombak bagi peningkatan mutu pendidikan di tanah air. Selanjutnya Zen (2008:20) menguraikan kewajiban-kewajiban guru yang profesional antara lain:

1. Haruslah lebih matang dalam merencanakan pembelajaran.
2. Melaksanakan proses pembelajaran yang bermutu.
3. Menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
4. Meningkatkan dan mengembangkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan seni.
5. Bertindak obyektif dan tidak diskriminatif atas dasar pertimbangan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik tertentu, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik.
6. Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan, hukum, kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika.
7. Memelihara dan memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.

Selain tuntutan profesional dalam tugas, guru bersertifikasi juga harus memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan ahlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan bidang tugas.

4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan.
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan, dan memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan guru.
9. Pemberdayaan profesi guru diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa dan kode etik profesi, (Zen, 2008:21).

Sehubungan dengan adanya kewajiban dan prinsip-prinsip guru yang profesional dimana yang menjadi sasarannya, adalah guru, maka sebaiknya perlu juga dikemukakan tentang fungsi dan peran guru itu sendiri. Dalam pandangan modern seperti yang dikemukakan Hamalik (2001:133) bahwa peran guru sesungguhnya meliputi:

1. Guru sebagai pengajar (*teacher as an instructor*)
2. Guru sebagai pembimbing (*teacher as a counselor*)
3. Guru sebagai ilmuwan (*teacher as a scientist*) dan
4. Guru sebagai pribadi (*teacher as a person*).

Selanjutnya menurut Kunandar (2007:58), ada 13 (tiga belas) peranan guru antara lain:

1. Guru sebagai pengajar menyampaikan ilmu pengetahuan (perlu memiliki keterampilan memberikan informasi kepada siswa dikelas).
2. Guru sebagai pemimpin kelas perlu memiliki keterampilan cara memimpin kelompok-kelompok siswa.

3. Guru sebagai pembimbing perlu memiliki keterampilan cara mengarahkan dan mendorong kegiatan belajar siswa.
4. Guru sebagai pengatur lingkungan perlu memiliki keterampilan mempersiapkan dan menyediakan alat dan bahan pelajaran.
5. Guru sebagai partisipan perlu memiliki keterampilan cara memberikan saran, mengarahkan pemikiran kelas, dan memberikan penjelasan.
6. Guru sebagai ekspediter perlu memiliki keterampilan menyelidiki sumber-sumber masyarakat yang akan digunakan.
7. Guru sebagai perencana perlu memiliki keterampilan cara memilih, meramu bahan pelajaran secara profesional.
8. Guru sebagai supervisor perlu memiliki keterampilan mengawasi kegiatan anak dan keterlibatan kelas.
9. Guru sebagai motivator perlu memiliki keterampilan mendorong motivasi belajar siswa.
10. Guru sebagai penanya perlu memiliki keterampilan cara bertanya yang merangsang siswa berpikir dan memecahkan masalah.
11. Guru sebagai pengajar perlu memiliki keterampilan cara memberikan ganjaran terhadap siswa yang berprestasi.
12. Guru sebagai evaluator perlu memiliki keterampilan cara menilai siswa secara obyektif, kontinyu, dan komprehensif.
13. Guru sebagai konsuler perlu memiliki keterampilan cara membantu siswa yang mengalami kesulitan tertentu.

Dengan adanya fungsi dan peran guru yang telah diuraikan di atas, diharapkan kepada semua guru untuk menjadikan pedoman dalam pelaksanaan tugas pokoknya. Sebagai pelaksana penyelenggaraan sertifikasi guru dalam jabatan, pihak pemerintah telah menunjuk puluhan perguruan tinggi yang ada di tanah air. Penetapan perguruan tinggi tersebut merupakan kebijakan pemerintah yang berhubungan erat dengan kebijakan administrasi publik. Hal ini dikarenakan dalam proses pelaksanaan sertifikasi, guru diharuskan untuk mengumpulkan berkas berupa dokumen portofolio yang diseleksi dan diverifikasi oleh beberapa unsur lembaga kependidikan misalnya perguruan tinggi, dinas pendidikan baik provinsi maupun kabupaten/kota dan LPMP setempat sehingga dalam perekrutan dibuat aturan-aturan dalam bentuk

pedoman pelaksanaan atau petunjuk teknis yang merujuk pada peraturan yang lebih tinggi di atasnya.

Sejumlah asesor atau tim penilai sertifikasi guru, berasal dari tenaga pendidikan (dosen) yang ada di perguruan tinggi tersebut. Para asesor inilah yang akan menilai lembar-lembar dokumen portofolio dari para guru yang mengikuti sertifikasi. Para asesor yang bertugas dalam sertifikasi guru ini, ada yang berasal dari perguruan tinggi umum namun ada pula yang berasal dari perguruan tinggi berbasis ilmu agama seperti Institut Agama Islam Negeri (IAIN) atau Universitas Islam Negeri (UIN). Para asesor dari perguruan tinggi umum, lazimnya bertugas menyeleksi para guru yang selama ini bernaung dibawah Departemen Pendidikan Nasional (Depdiknas). Sedangkan para asesor dari perguruan tinggi berbasis ilmu agama, menyeleksi para guru berada dibawah koordinasi Departemen Agama (Depag). Nama-nama perguruan tinggi yang ditunjuk pemerintah sebagai tim asesor dapat dilihat pada lampiran TAPM ini.

Sujanto (2009:21) mengemukakan bahwa guru yang mengikuti sertifikasi dinilai oleh asesor. Asesor ini akan menilai dan membuat keputusan terhadap nilai, mutu, dan penilaian lain terhadap dokumen persyaratan peserta sertifikasi. Penilaian yang dilakukan oleh asesor didasarkan kompetensi guru peserta sertifikasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Asesor diseleksi dan dipilih oleh perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi. Rektor dari perguruan tinggi penyelenggara sertifikasi yang akan menetapkan asesor tersebut. Untuk menjadi asesor, ada beberapa kriteria yang

harus di penuhi yaitu sebagai berikut:

1. WNI dengan profesi sebagai dosen, guru/instruktur senior, widyaiswara, dan pengawas yang mempunyai sertifikat pendidik.
2. Sehat jasmani dan rohani.
3. Berkomitmen dan bersedia melakukan penilaian secara obyektif.
4. Pendidikan minimum S2.
5. Berpengalaman mengajar, melatih, dan membimbing guru atau calon guru di bidang yang sesuai minimum 5 tahun terakhir.

4. Program Sertifikasi Guru Di Negara Lain

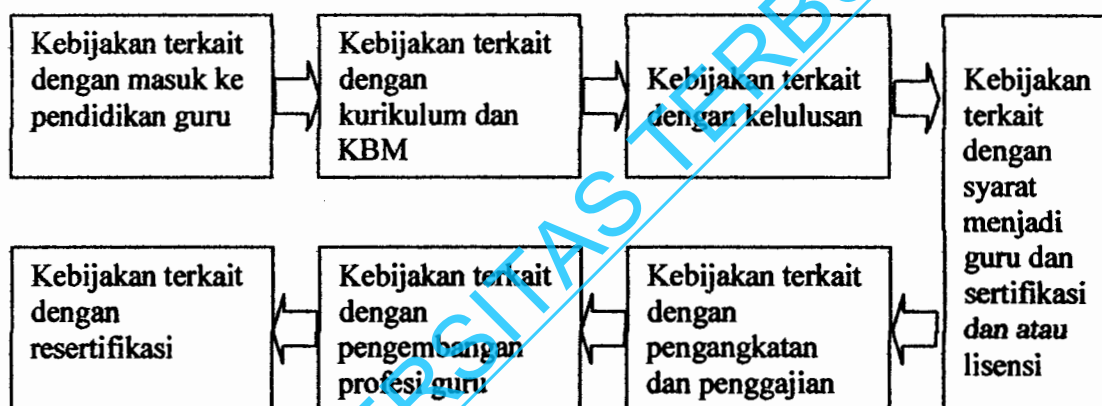
Samani (2006:24) mengemukakan bahwa dalam proses pelaksanaan sertifikasi guru menurut Pasal 1 butir (11) UUGD adalah proses pemberian sertifikat pendidik kepada guru dan dosen. Program sertifikasi guru ini merupakan salah satu upaya pemerintah dalam rangka penjaminan mutu guru di Indonesia akan menjadi lebih baik. Untuk mendukung program tersebut, maka perlu kiranya kita mengetahui pola-pola yang digunakan di negara lain misalnya Australia.

Menurut laporan Aubrey H. Wang, dkk (dalam Samani, 2006:25) dalam studi yang dilakukan oleh *Educational Testing Service (ETS)* melaporkan bahwa negara Australia melakukan penjaringan calon guru dimulai sejak masuk keperguruan tinggi sampai dengan pembinaan yang diikutinya ketika sudah bekerja sebagai guru. Negara tersebut memiliki berbagai model pendidikan guru, namun untuk memudahkan semua Lembaga

Pendidikan atau Perguruan Tinggi yang menghasilkan guru diharuskan untuk meneliti dan melaksanakan bagaimana kebijakan pemerintah yang terkait dengan penerimaan mahasiswa baru, seberapa ketat saringan dan seleksi penerimaan tersebut sehingga memperoleh calon mahasiswa yang berkualitas dan berbakat untuk menjadi guru.

Studi ETS menemukan pula bahwa penyelenggaraan pendidikan guru sangat bervariasi antara satu negara bagian dengan negara bagian yang lain di Australia. Begitu pula antar negara bagian di Amerika Serikat juga sangat bervariasi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat bagan alur penjaminan mutu guru di negara tersebut seperti dalam Gambar 2.3 berikut ini.

Gambar 2.3.
Alur Studi Penjaminan Mutu Guru di Negara Lain



Sumber : Samani (2006 : 26)

Selanjutnya, studi ETS mencermati bagaimana kurikulum dan evaluasi selama perkuliahan berlangsung, siapa yang bertanggung jawab dalam pengembangan kurikulum, dan berapa lama mahasiswa melaksanakan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL). Tahap berikutnya dikaji apakah syarat yang harus dipenuhi mahasiswa untuk dinyatakan lulus dari perguruan tinggi

tersebut. Temuan studi ETS tersebut sangat menarik dan layak dijadikan acuan untuk kepentingan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di Indonesia.

Jika penyelenggaraan pendidikan guru tersebut secara umum disebut dengan Perguruan Tinggi, maka di Singapura hanya ada satu Perguruan Tinggi, yaitu *The Singapore National Institute of Education's Nan Yang Technological University*, sementara di Amerika Serikat terdapat sekitar 1.500 buah Perguruan Tinggi. Di Belanda terdapat 12 Universitas dan 13 *professional colleges* yang menghasilkan guru (sebagai perguruan tinggi). Di Australia terdapat 35 Perguruan Tinggi dengan berbagai variasi bentuk lembaganya.

Dari berbagai variasi tersebut ternyata ada Perguruan Tinggi yang berupa pendidikan diploma (kurang dari 4 tahun), ada yang setingkat sarjana (4 tahun), bahkan ada pula yang konkuren, yaitu sejak awal masuk sudah sebagai mahasiswa Perguruan Tinggi sehingga sejak awal mereka mempelajari mata kuliah bidang studi keahlian dan kependidikan secara bersama. Ada juga pola konsekutif, yaitu pada awalnya mahasiswa mendalami bidang studi keahlian (misalnya matematika), baru setelah itu mempelajari matakuliah kependidikan sebagai bekal keahlian sebagai guru.

Amerika Serikat dan Inggris merupakan dua negara yang menerapkan sertifikasi secara ketat bagi calon guru yang baru dari Perguruan Tinggi. Bahkan di beberapa negara bagian ada ujian untuk memperoleh lisensi mengajar. Artinya, hanya mereka yang memiliki lisensi terdiri dari 3 praktis,

yaitu tes keterampilan akademik yang dikenakan pada saat seseorang masuk program penyiapan guru, penilaian terhadap penguasaan materi ajar yang diterapkan saat yang bersangkutan mengikuti ujian lisensi, dan penilaian *performance* di kelas yang diterapkan kepada tahun pertama mengajar. Mereka yang lulus ujian tersebut akan diberikan lisensi mengajar.

Inggris adalah negara yang memisahkan ujian lisensi mengajar dari Perguruan Tinggi. Artinya, ujian memperoleh lisensi mengajar tidak disatukan dengan ujian kelulusan Perguruan Tinggi. Di Inggris lulusan Perguruan Tinggi harus mengikuti *Teacher Training Agency's Skill Test* untuk memperoleh *Qualified Teacher Status (QTS)*. Keharusan tersebut tampaknya untuk mengimbangi tidak adanya saringan yang cukup ketat dalam kelulusan dari Perguruan Tinggi.

Berdasarkan hasil studi ETS di beberapa negara ternyata ada 5 (lima) negara yang memiliki program sertifikasi lanjutan yaitu Amerika Serikat, Inggris, Jepang, Korea Selatan, dan Singapura. Program Sertifikasi lanjutan ini diperuntukkan bagi guru yang telah lama mengajar dan meningkat jabatan/pangkatnya, semakin senior atau tinggi jabatan seorang guru, juga semakin tinggi kompetensinya.

Di Amerika Serikat sertifikasi lanjutan bersifat sukarela. Ini artinya bahwa seseorang boleh mengikuti sertifikasi lanjutan dan juga boleh tidak. Sertifikasi lanjutan lebih didasarkan pada portofolio yang bersangkutan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan jika seorang mengambil kesempatan tersebut. Pemegang sertifikasi lanjutan sering kali memiliki kewenangan

sebagai pembimbing bagi guru muda, menjadi pengembang kurikulum dan program pengembangan pendidikan lainnya.

Di Inggris menyediakan 2 (dua) jalur sertifikasi lanjutan bagi guru. Pertama disebut jalur *threshold* yang arahnya untuk memperoleh penghargaan guru yang bagus atau guru yang efektif, yang akhirnya untuk memperoleh kenaikan gaji. Kedua, disebut jalur *the advanced skill teacher* (AST), yang memungkinkan guru mengembangkan diri sebagai pengajar profesional tanpa dibebani dengan tugas-tugas manajemen. Guru yang berkualifikasi AST akan menghabiskan 80% waktu untuk mengajar dan 20% lainnya untuk berkerja sama dengan guru lain guna pengembangan pembelajaran.

Di Singapura sertifikasi lanjutan dilaksanakan secara terdesentralisasi. Universitas bekerja sama dengan Departemen Pendidikan untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan dan pendidikan jenjang pascasarjana. Setiap guru di Singapura memperoleh kesempatan mengikuti program pelatihan selama 100 jam dan di biayai oleh Departemen Pendidikan. Semua program tersebut bersifat sukarela, tetapi merupakan salah satu pertimbangan jika yang bersangkutan akan memperoleh promosi.

Berangkat dari pengenalan program sertifikasi guru di beberapa negara tersebut, maka dapat dikemukakan beberapa perbedaan program sertifikasi guru di luar negeri dan di Indonesia yaitu:

1. Program sertifikasi guru ini secara umum bertujuan untuk menciptakan guru yang benar-benar profesional di bidangnya.

2. Di luar negeri, sertifikasi guru ini di mulai sejak berada di Lembaga Pendidikan Tenaga Pendidikan (LPTK) atau perguruan tinggi penyelenggara tenaga guru.
3. Di Indonesia, sertifikasi guru diikuti oleh seseorang yang telah menjadi guru, baik PNS atau non PNS (guru honorer).
4. Di luar negeri guru yang memiliki sertifikasi adalah guru bidang studi atau guru yang mengajar pada mata pelajaran sebagai dasar keilmuannya, sedangkan di Indonesia masih bervariasi atau bersifat relevansi untuk bidang studinya.
5. Di luar negeri yakni Amerika Serikat menerapkan program sertifikasi awal (*initial certification*) adalah ujian untuk memperoleh lisensi mengajar terdiri dari 3 (tiga) praksis yaitu: (1) tes ketrampilan akademik yang dikenakan pada saat seseorang masuk program penyiapan guru; (2) tes penilaian terhadap penguasaan materi ajar yang diterapkan pada saat yang bersangkutan mengikuti ujian lisensi; dan (3) tes penilaian *performance* di kelas yang diterapkan pada tahun pertama mengajar. Bagi mereka yang lulus ujian tersebut akan diberikan lisensi mengajar. Sedangkan sertifikasi lanjutan (*advanced certification*) adalah lebih didasarkan pada portofolio yang bersangkutan dan tugas-tugas yang harus diselesaikan jika seseorang mengambil kesempatan tersebut. Pemegang sertifikasi lanjutan seringkali kemudian guru memiliki kewenangan sebagai pembimbing bagi pemula, menjadi pengembang kurikulum dan program pengembang pendidikan lainnya.

Berangkat dari perbedaan program sertifikasi guru di Indonesia dan negara lain, maka dapat ditarik benang merah dari program tersebut adalah bagaimana suatu negara menciptakan guru yang benar-benar profesional di bidangnya. Guru profesional yang dimaksud adalah guru yang harus menguasai kompetensi akademik yang mencakup beberapa aspek yaitu:

1. Filosofi dan tujuan pendidikan yang menjadi kompas atau arah setiap melaksanakan aktifitas pendidikan.
 2. Mengenal secara mendalam karakteristik (dari berbagai sudut pandang yang terkait dengan kompetensi yang diperoleh) peserta didik yang dilayani.
 3. Menguasai bidang ilmu yang menjadi sumber bahan ajar.
 4. Menguasai berbagai model atau pendekatan pembelajaran yang dapat digunakan dalam memfasilitasi peserta didik yang sedang belajar sehingga dapat menumbuhkan prakarsa tindak belajar.
- 5. Sertifikasi Guru Dalam Jabatan**

Sertifikasi guru adalah guru atau seseorang yang pekerjaannya sebagai pengajar dan memperoleh suatu keterangan berupa pernyataan tertulis dari pihak yang berwenang. Menurut Kunandar (2007:85) bahwa guru dalam jabatan adalah guru PNS dan non PNS yang sudah mengajar pada satuan pendidikan, baik yang diselenggarakan pemerintah, pemerintah daerah, maupun masyarakat, dan sudah mempunyai perjanjian kerja atau kesepakatan kerja bersama.

Sertifikasi guru dalam jabatan dilaksanakan melalui uji kompetensi. Dalam Peraturan Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 tentang

Sertifikasi Guru Dalam Jabatan, uji kompetensi tersebut dilakukan dalam bentuk penilaian portofolio, yang merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru dalam bentuk penilaian terhadap kumpulan dokumen yang mencerminkan kompetensi guru.

Guru dalam jabatan yang lulus penilaian portofolio mendapat sertifikat pendidik. Guru dalam jabatan yang tidak lulus penilaian portofolio dapat: (1) melakukan kegiatan-kegiatan untuk melengkapi dokumen portofolio agar mencapai nilai lulus: atau (2) mengikuti pendidikan dan pelatihan profesi guru yang diakhiri dengan ujian. Ujian tersebut mencakup kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Guru dalam jabatan yang belum lulus pendidikan dan pelatihan profesi guru diberi kesempatan untuk mengulang ujian materi pendidikan dan pelatihan yang belum lulus.

Dalam pelaksanaan sertifikasi guru didasarkan pada beberapa prinsip antara lain:

1. Dilaksanakan secara obyektif, transparan, dan akuntabel.
2. Berujung pada peningkatan mutu pendidikan nasional melalui peningkatan mutu guru dan kesejahteraan guru.
3. Dilaksanakan sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.
4. Dilaksanakan secara terencana dan sistematis.
5. Menghargai pengalaman kerja guru.
6. Jumlah peserta sertifikasi guru ditetapkan oleh pemerintah.

Proses sertifikasi dapat ditempuh dengan 2 (dua) cara, yaitu melalui penilaian portofolio dan melalui jalur pendidikan dan pelatihan. Portofolio

merupakan bukti fisik (dokumen) yang menggambarkan pengalaman berkarya/prestasi yang dicapai dalam menjalankan tugas profesi sebagai guru dalam interval waktu tertentu.

Sertifikasi guru melalui jalur penilaian portofolio dapat dijelaskan sebagai berikut: (1). Guru melengkapi dokumen-dokumen sebagai portofolio berdasarkan pedoman penyusunan yang ada; (2). Dokumen-dokumen tersebut, setelah dikemas dengan rapi, diserahkan kepada dinas pendidikan kabupaten/kota agar diteruskan kepada rayon LPTK yang ditunjuk guna dilakukan penilaian; (3). Rayon LPTK penyelenggara sertifikasi terdiri atas LPTK Induk dan LPTK Mitra; (4). Peserta sertifikasi dinyatakan lulus dan diberikan sertifikasi pendidik jika hasil penilaian portofolionya memenuhi standar terendah kelulusan; (5). Jika hasil penilaian portofolio peserta telah mencapai standar kelulusan, tetapi masih terdapat kekurangan secara administrasi, maka ia harus melengkapinya; (6). Jika skor penilaian portofolio peserta tidak memenuhi standar minimal kelulusan maka rayon LPTK menawarkan 2 (dua) pilihan berikut yaitu (a). Melakukan MS (melengkapi substansi) bagi peserta dengan pencapaian skor 841-849. Kekurangan portofolio ini bisa dilakukan dengan kegiatan yang berhubungan dengan profesi pendidik. Namun jika peserta tidak bisa melengkapinya dalam waktu 1 (satu) bulan maka ia akan dikirim untuk mengikuti Pendidikan dan Latihan Profesi Guru (PLPG). (b). Mengikuti PLPG dengan cakupan 4 (empat) kompetensi guru dan diakhiri dengan uji kompetensi. Peserta yang lulus uji kompetensi akan menerima sertifikat pendidik. Sementara peserta yang tidak

lulus ujian akan diberikan kesempatan ujian dua kali (hanya untuk materi yang belum lulus). Apabila peserta tetap tidak lulus pada ujian ulang kedua maka ia akan dikembalikan ke dinas pendidikan kabupaten/kota.

Jalur pendidikan dan pelatihan dilaksanakan dalam bentuk kegiatan perkuliahan dengan menggunakan instrumen kurikulum yang disiapkan secara khusus. Sertifikasi guru melalui pendidikan dan pelatihan dapat dijelaskan sebagai berikut: (1). Calon peserta yang berbekal berkas lengkap mendaftar ke dinas pendidikan kabupaten/kota; (2). Dinas Pendidikan terkait menyaring calon peserta berdasarkan kelengkapan administratif; (3). Dinas pendidikan kabupaten/kota selanjutnya mengajukan calon peserta sertifikasi beserta kelengkapan dokumennya ke Ditjen Dikti agar diproses lebih lanjut; (4). LPTK bekerjasama Ditjen Dikti melakukan seleksi akademik, selanjutnya menetapkan jumlah peserta pada masing-masing LPTK penyelenggara; (5). Para peserta yang lolos seleksi akademik mengikuti Pemetaan Kemampuan Awal (PMA) agar diketahui berapa jumlah SKS yang harus diselesaikan peserta selama per-kuliahan; (6) Masa perkuliahan di LPTK akan ditempuh dalam dua semester, selanjutnya mengikuti uji kompetensi pada akhir kuliah; (7). Bila peserta lulus uji kompetensi langsung mendapat sertifikat pendidik, bagi yang gagal diperbolehkan mengikuti pemantapan dan remidi maksimal dua kali; dan (8). Bilamana peserta gagal lagi pada uji kompetensi , pemantapan dan remidi, maka mereka akan dikembalikan ke dinas pendidikan kabupaten/kota untuk diadakan pembinaan.

6. Bentuk-Bentuk Penilaian Dokumen Portofolio

Menurut Zen (2008:48) bahwa portofolio adalah bukti fisik atau dokumen yang mencerminkan prestasi dan pengalaman berkarya, yang dicapai seorang guru dalam kurun waktu tertentu. Dokumen ini berkaitan dengan prestasi, hasil karya dan pengalaman selama guru tersebut berperan sebagai agen pembelajaran.

Fungsi portofolio dalam sertifikasi guru yakni untuk menilai kompetensi guru dalam menjalankan tugas sehari-hari, serta peran guru sebagai agen pembelajaran. Portofolio yang diisyaratkan dalam sertifikasi guru juga berfungsi sebagai:

- a. Wahana guru menampilkan unjuk kerja yang meliputi produktifitas dan kualitas hasil karya.
- b. Sebagai informasi untuk pertimbangan tingkat kelayakan kompetensi seorang guru, terkait dengan standar yang sudah ditetapkan.
- c. Portofolio ini menjadi dasar penentuan kelulusan guru yang mengikuti sertifikasi. Dari data portofolio tersebut akan tergambar apakah guru yang bersangkutan sudah layak mendapat sertifikat pendidik atau belum.

Komponen portofolio menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 secara detail terbagi dalam 10 (sepuluh) komponen yakni:

- 1) Kualifikasi akademik yakni tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh seorang guru yang mengikuti sertifikasi, baik pendidikan gelar S1, S2, S3 maupun non gelar (D4) baik di dalam maupun di luar negeri. Bukti

fisik portofolio yang terkait dengan komponen ini dapat berupa ijazah atau sertifikat diploma yang dimiliki guru.

- 2) Pendidikan dan pelatihan yakni pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik. Level pendidikan dan pelatihan bisa pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Bukti fisik komponen ini dapat berupa sertifikat, piagam, atau surat keterangan dari pihak penyelenggara pendidikan dan pelatihan.
- 3) Pengalaman mengajar yakni masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu sesuai dengan surat tugas dan lembaga dari lembaga yang berwenang. Bukti fisik dari komponen ini dapat berupa surat keputusan/surat keterangan yang sah dari lembaga terkait.
- 4) Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yakni persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka. Perencanaan pembelajaran ini paling tidak memuat perumusan tujuan/kompetensi, pemilihan sumber pembelajaran, skenario pembelajaran dan penilaian proses dan hasil belajar. Pelaksanaan pembelajaran yaitu kegiatan guru dalam mengelola pembelajaran di kelas dan pembelajaran individual. Kegiatan ini mencakup tahapan pra pembelajaran (pengecekan kesiapan kelas dan apersepsi), kegiatan inti (penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media/sumber

belajar, evaluasi, penggunaan bahasa), dan penutup. Bukti fisik yang dilampirkan berupa dokumen hasil penilaian oleh kepala sekolah atau pengawas tentang pelaksanaan pembelajaran yang dikelola guru.

- 5) Penilaian dari atasan dan pengawas yakni penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial, yang meliputi aspek-aspek : ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, etos kerja, inovasi dan kreatifitas, kemampuan menerima kritik dan saran, kemampuan berkomunikasi, dan kemampuan bekerja sama.
- 6) Prestasi akademik yakni prestasi yang dicapai seorang guru, terutama yang terkait dengan bidang keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga/panitia penyelenggara, baik tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Bukti fisik yang dilampirkan berupa surat penghargaan, surat keterangan atau sertifikat yang dikeluarkan oleh lembaga/panitia penyelenggara.
- 7) Karya pengembangan profesi yakni suatu karya yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Komponen ini meliputi buku yang dipublikasikan pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, atau nasional. Artikel yang dimuat dalam media jurnal/majalah/buletin yang tidak terakreditasi, terakreditasi, dan internasional.
- 8) Keikutsertan dalam forum ilmiah yakni partisipasi dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya, pada tingkat kecamatan,

kabupaten/kota, provinsi, nasional atau internasional, baik sebagai pemakalah maupun sebagai peserta. Bukti fisik yang dilampirkan berupa makalah dan sertifikat/piagam bagi narasumber, dan sertifikat/piagam bagi peserta.

9) Pengalaman organisasi di bidang kependidikan dan sosial yakni pengalaman guru menjadi pengurus organisasi kependidikan, organisasi sosial dan/atau mendapat tugas tambahan pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial.

10) Penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan yakni penghargaan yang diperoleh karena guru menunjukkan dedikasi yang baik dalam melaksanakan tugas dan memenuhi kriteria kuantitatif (lama waktu, hasil lokasi/geografis), kualitatif (komitmen, etos kerja), dan relevansi (dalam bidang-rumpun bidang), baik pada tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Bukti fisik yang dilampirkan berupa fotokopi sertifikat, piagam, atau surat keterangan.

B. Kerangka Berpikir.

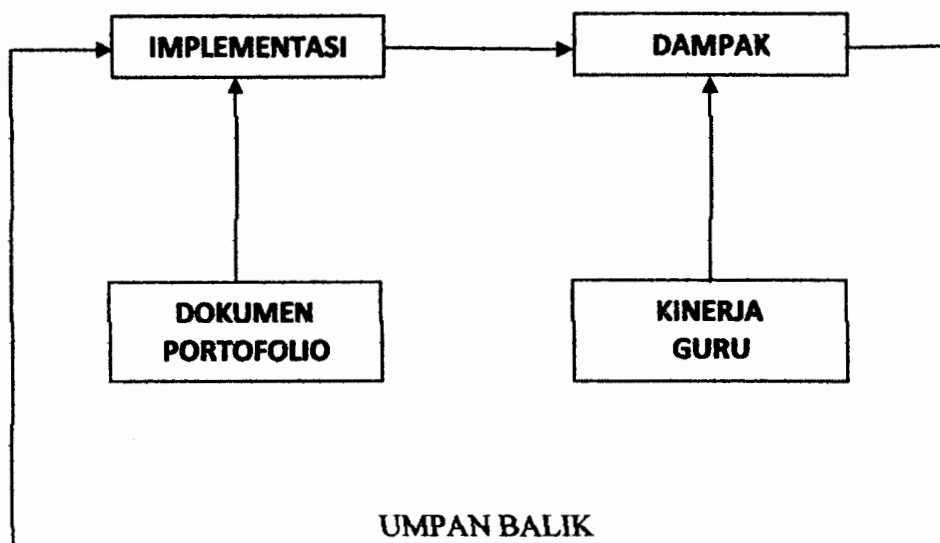
Lahirnya UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menunjukkan bahwa perhatian pemerintah terhadap peningkatan mutu pendidikan sangat besar. Kebijakan pemerintah tersebut merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi guru, sehingga mampu menciptakan guru yang profesional di bidangnya yaitu melalui program sertifikasi guru. Sebagai tindak lanjut implementasi program tersebut, maka Departemen Pendidikan

Nasional telah mengeluarkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Bagi Guru Dalam Jabatan.

Sesuai dengan pasal 2 ayat 4 dalam peraturan tersebut memuat tentang penilaian dokumen portofolio merupakan pengakuan atas pengalaman profesional guru yang terdiri dari 10 (sepuluh) komponen sebagai salah satu syarat untuk memperoleh sertifikat pendidik, dimana penilaian tersebut dilakukan oleh tim asesor yakni rayon 26 berpusat di Universitas Haluoleo Kendari. Berpijak pada kajian dokumen portofolio ini dan dampak pelaksanaannya, maka kerangka logika berikir (*frame of thinking*) dalam penelitian ini adalah **Dampak implementasi hasil sertifikasi jabatan guru terhadap kinerja guru di Kota Baubau**. Kerangka berpikir ini dapat dilihat pada Skema gambar 2.4 berikut.

UNIVERSITAS TERBUKA

Gambar 2.4.
Kerangka Berpikir



Gambar 2.4 Skema Alur Pikir Penelitian diadaptasi dari Sujanto (2009:43) dan Kunandar (2007:9).

Dari Skema alur pikir tersebut dapat diperoleh gambaran bahwa pelaksanaan sertifikasi jabatan guru terdapat beberapa komponen penilaian yang harus dipenuhi oleh guru. Komponen penilaian tersebut terdiri dari 10 (sepuluh) indikator yaitu:

1. Kualifikasi akademik
2. Pendidikan dan Pelatihan
3. Pengalaman Mengajar
4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran
5. Penilaian dari Atasan dan Pengawas
6. Prestasi Akademik
7. Karya Pengembangan Profesi
8. Keikutsertaan Dalam Forum Ilmiah

9. Pengalaman Organisasi**10. Penghargaan**

Adapun dampak hasil sertifikasi guru mencakup beberapa komponen antara lain:

1. Motivasi
2. Tanggung jawab
3. Kejujuran
4. Kedisiplinan
5. Keteladanan
6. Etos kerja
7. Inovasi dan kreativitas, dan
8. Kompetensi.

C. Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua (dua) variabel, yaitu:

1. Implementasi hasil sertifikasi jabatan guru yang berhubungan dengan penilaian dokumen portofolio sebagai bagian dari persyaratan sertifikasi guru yaitu sebagai berikut:
 - a. Kualifikasi akademik yaitu tingkat pendidikan formal yang telah dicapai oleh seorang guru yang mengikuti sertifikasi baik pendidikan gelar (S1, S2, S3) maupun non gelar (D4).
 - b. Pendidikan dan pelatihan yaitu pengalaman dalam mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pengembangan dan/atau peningkatan kompetensi dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik.
 - c. Pengalaman mengajar yaitu masa kerja guru dalam melaksanakan tugas

sebagai pendidik pada satuan pendidikan tertentu dengan surat tugas dari lembaga yang berwenang.

- d. Perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yaitu persiapan guru mengelola pembelajaran yang akan di laksanakan dalam kelas pada setiap tatap muka.
- e. Penilaian dari atasan yaitu penilaian dari kepala sekolah dan pengawas sekolah terhadap kompetensi kepribadian dan sosial yang dimiliki oleh guru. Sedangkan sistem penilaian adalah cara melakukan pengukuran terhadap kinerja staf/karyawan (Alwi, 2001:181)
- f. Sebagaimana yang dikemukakan Mangkunegara (2001:67) bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan prestasi akademik yaitu apakah guru sudah mengajar dengan baik sesuai dengan bahan pembelajaran sesuai dengan keahliannya.
- g. Karya pengembangan profesi yaitu suatu karya yang ditunjukkan oleh guru dan mendapat pengakuan dari lembaga yang berwenang.
- h. Keikutsertaan dalam forum ilmiah yaitu partisipasi guru dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya.
- i. Pengalaman organisasi yaitu pengalaman guru sebagai pengurus atau anggota suatu organisasi baik kependidikan maupun sosial.
- j. Penghargaan yaitu penghargaan yang diperoleh guru karena adanya dedikasi yang baik dalam pelaksanaan tugas.

2. Dampak hasil sertifikasi jabatan guru yang berhubungan dengan kinerja guru antara lain:
- a. Motivasi yaitu dorongan untuk melakukan suatu kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Motivasi adalah suatu konsep yang digunakan untuk menguraikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam individu seseorang untuk mengarahkan perilaku (Herbert, 1974:4).
 - b. Tanggung jawab yaitu sanggup menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan, misalnya melaksanakan pembelajaran dengan baik dan sesuai jadwal.
 - c. Kejujuran yaitu sikap guru menyampaikan sesuatu apa adanya misalnya tidak masuk mengajar.
 - d. Kedisiplinan yaitu kepatuhan guru terhadap ketentuan yang berlaku, misalnya memulai dan mengakhiri kegiatan. Hasibuan, (1997:213) menjelaskan bahwa disiplin adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang sudah ditetapkan.
 - e. Keteladanan yaitu sifat guru yang baik sehingga menjadi contoh atau panutan.
 - f. Etos kerja yaitu komitmen dan semangat guru dalam melaksanakan tugas.
 - g. Inovasi dan kreatifitas yaitu kemampuan dan kemauan guru dalam melakukan pembaharuan dalam kegiatan pembelajaran.
 - h. Kompetensi merupakan kemampuan yang ada dalam individu seorang guru dalam aspek pedagogik (pengetahuan), kepribadian yang mandiri dan

sosial untuk berinteraktif dalam kehidupan sosial. Dari 3 (tiga) aspek tersebut, Samani (2006:41) berpendapat bahwa

seorang guru yang profesional harus menguasai aspek kompetensi tersebut yang mencakup : (1) filosofi dan tujuan pendidikan yang menjadi kompas atau arah setiap melaksanakan aktivitas pendidikan; (2) mengenal secara mendalam karakteristik dari berbagai sudut pandang yang terkait dengan pemerolehan kompetensi peserta didik yang dilayani; (3) menguasai bidang ilmu yang menjadi sumber bahan ajar; (4) menguasai berbagai model/pendekatan pembelajaran yang dapat digunakan dalam memfasilitasi peserta didik yang sedang belajar sehingga dapat menumbuhkan prakarsa tindak belajar.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif yaitu melalui penelitian survei dengan cara menganalisis berbagai permasalahan kebijakan pemerintah tentang implementasi hasil sertifikasi jabatan guru serta dampak pelaksanaannya yang berhubungan dengan kinerja guru yang berdasarkan hasil tabulasi data. Dan penelitian ini juga difokuskan pada proses penilaian dalam bentuk pengumpulan dokumen portofolio dan dampak pelaksanaannya berupa beberapa indikator kinerja yang disajikan dalam bentuk data kuantitatif melalui tabulasi data tersebut. Sedangkan data kualitatif diolah berdasarkan hasil data yang diperoleh dari beberapa informan antara lain kepala sekolah, pengawas, pegawai dinas pendidikan, dewan pendidikan, komite sekolah, anggota DPRD dan beberapa siswa, dengan tujuan untuk mendukung data kuantitatifnya.

B. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang telah lulus uji sertifikasi guru pada semua jenjang mulai guru TK, SD, SLTP dan SMA/SMK se- Kota Baubau yaitu sebanyak 458 orang. Rincian jumlah guru yang telah lulus mengikuti uji sertifikasi guru se- Kota Baubau dapat dilihat dalam Tabel 3.1 berikut ini.

Tabel 3.1
Jumlah Guru yang Lulus Sertifikasi menurut Jenjang Sekolah.

No.	Jenjang Sekolah	2006	2007	2008	Jumlah
1.	TK	0	6	6	12
2.	SD	8	67	46	121
3.	SMP	8	59	97	164
4.	SMA	0	30	79	109
5.	SMK	0	17	35	52
	Jumlah Total	16	179	263	458

Sumber : Data Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Tahun 2009.

Berdasarkan jumlah dari populasi tersebut, maka tehnik sampel yang digunakan adalah Random Berstrata (*stratified-random*) yaitu peneliti memilih beberapa guru yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu 10 - 15 % dari jumlah populasi sebagaimana yang dinyatakan oleh Arikunto (1997:46) bahwa pada penelitian yang populasinya besar dapat diambil sampel sebanyak 10-15% dari jumlah populasi. Oleh karena itu jumlah sampel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Tabel 3.2 berikut.

Tabel 3.2
Sampel penelitian

No.	Jenjang Sekolah	2006	2007	2008	Jumlah	Jumlah sampel
1.	TK	0	6	6	12	3
2.	SD	8	67	46	121	14
s3.	SMP	8	59	97	164	17
4.	SMA	0	30	79	109	11
5.	SMK	0	17	35	52	5
	Jumlah Total	16	179	263	458	50

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Berdasarkan tabel 3.2, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 guru yang telah lulus uji sertifikasi dari tahun 2006 sampai dengan tahun 2008.

C. Jenis Data

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) jenis data yaitu data primer berupa data pokok yang diolah dari pengumpulan angket, wawancara dan observasi, dan data sekunder berupa data penunjang yang diperoleh melalui dokumen-dokumen yang bersumber dari Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga atau dari Lembaga Pendidikan.

D. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan 2 (dua) teknik pengumpulan data, yaitu :

1. Instrumen pengumpulan data primer adalah berupa kuesioner (angket) yang dibagikan dan diisi oleh guru-guru sebagai obyek penelitian, dan wawancara (*indepth interview*) berupa daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada beberapa kepala sekolah, pengawas dan pegawai dinas pendidikan serta stakeholder lain dengan tujuan untuk memperoleh informasi serta melakukan observasi yaitu melalui pengamatan langsung pada lokasi penelitian baik di sekolah maupun di Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga.
2. Instrumen pengumpulan data sekunder adalah dokumentasi data dalam bentuk tabel atau tabulasi sebagai data pendukung yang diperoleh pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga.

E. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dalam penelitian ini adalah pengumpulan data primer dan sekunder. Pengumpulan data primer dilakukan melalui angket (kuesioner) dan wawancara dalam bentuk transkrip. Angket tersebut akan diolah melalui 5 (lima) tahapan yaitu:

1. Membagikan kuesioner kepada responden.
2. Responden mengisi kuesioner.
3. Kuesioner dikumpulkan oleh peneliti.
4. Peneliti melakukan sortir.
5. Peneliti membuat tabulasi data.

Sedangkan transkrip wawancara akan dibagikan dan dijawab oleh pengawas, kepala sekolah, unsur PGRI, Dewan Pendidikan, Komite Sekolah, Komisi II DPRD dan pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah raga Kota Baubau untuk memperoleh data yang valid dan akurat dengan tujuan menunjang hasil data yang diperoleh melalui angket.

F. Metode Analisa Data

Data yang diperoleh akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan tehnik deskriptif kuantitatif guna mengkaji implementasi hasil sertifikasi jabatan guru dan dampak (*outcome*) dari program tersebut dalam bentuk tabel prosentase dan tehnik deskriptif kualitatif dilakukan dengan cara mengolah hasil data yang diperoleh melalui transkrip wawancara sehingga ada kombinasi antara tehnik kuantitatif dan kualitatif, maka dengan demikaian akan saling menunjang antara data primer dan data sekunder. Analisis

difokuskan pada:

1. Data Primer yaitu berupa penilaian dokumen portofolio dalam program sertifikasi jabatan guru antara lain : (a) kualifikasi akademik; (b) pendidikan dan pelatihan; (c) pengalaman mengajar; (d) perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran; (e) penilaian dari atasan; (f) prestasi akademik, (g) karya pengembangan profesi; (h) keikutsertaan dalam forum ilmiah; (i) pengalaman menjadi pengurus organisasi; dan (j) penghargaan yang relevan di bidang pendidikan.
2. Data sekunder yaitu berupa dampak pelaksanaan sertifikasi bagi guru antara lain : (a) motivasi; (b) tanggung jawab; (c) kejujuran; (d) kedisiplinan; (e) keteladanan; (f) etos kerja; (g) inovasi dan kreatifitas; dan (h) kompetensi.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB IV

TEMUAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab IV ini disajikan gambaran umum lokasi penelitian dan hasil pengolahan data yang dianalisis secara deskriptif kuantitatif, berupa jumlah presentase data kategori, relevansi dan aspek yang dinilai. Keseluruhan hasil tersebut kemudian dilakukan pembahasan untuk memperjelas makna yang terkandung dari hasil perhitungan yang diperoleh, selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif kualitatif berdasarkan hasil wawancara.

A. Gambaran Umum Kota Baubau

Penelitian ini dilaksanakan di kota Baubau merupakan salah satu daerah pemerintahan kota yang terdapat di Propinsi Sulawesi Tenggara, Kota Baubau secara astronomis terletak antara titik $5^{\circ}21' - 5^{\circ}33' LS$ dan $122^{\circ}30' - 122^{\circ}47' BT$. Secara geografis letak Kota Baubau terdapat di Pulau Buton yang memiliki 7 Kecamatan. Ketujuh Kecamatan tersebut adalah: Kecamatan Wolio, Kecamatan Betoambari, Kecamatan Bungie, Kecamatan Sorawolio, Kecamatan Murhum, Kecamatan Kokalukunau dan Kecamatan Lea-Lea. Wilayah sebelah utara Kota Bau-Bau berbatasan dengan Kecamatan Kapontori Kabupaten Buton, sebelah timur berbatasan dengan Kecamatan Pasarwajo Kabupaten Buton, sebelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Kadatua, dan wilayah sebelah barat berbatasan dengan Selat Buton.

Posisi Kota Baubau sangat strategis sebagai kota transit atau kota pelabuhan yang menghubungkan wilayah barat dan timur, hal ini dapat

dibuktikan dengan jalur kapal PT. Peln yang singgah di pelabuhan Murhum Baubau sebanyak 28 kali dalam sebulan, sehingga Kota Baubau sangat potensi sebagai kota jasa dan perdagangan. Wilayah Kota Baubau sendiri terdiri atas wilayah daratan dan wilayah perairan laut. Luas wilayah daratan lebih kurang 221 Km² dan luas wilayah laut lebih kurang 30 Km².

Visi dan Misi Kota Baubau adalah “ *terwujudnya kota Baubau sebagai kota budaya yang produktif dan nyaman melalui optimalisasi sumber daya lokal secara profesional dan amanah menuju masyarakat yang sejahtera, bermartabat dan religi* ”. Dan sebagai penjabaran dari Visi tersebut, maka dirumuskan misi kota Baubau yaitu:

1. Memantapkan peran dan posisi kota Baubau sebagai simpul perdagangan dan pelayanan jasa yang berorientasi pada produktifitas.
2. Meningkatkan citra budaya lokal pada tingkat regional, nasional, dan internasional.
3. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan religi.
4. Meningkatkan kelancaran mobilitas internal dan eksternal wilayah dan menciptakan kenyamanan dalam beraktifitas bagi masyarakat kota.
5. Meningkatkan kemandirian masyarakat dan partisipasi dalam pembangunan.
6. Meningkatkan kualitas dan profesionalitas sistem pelayanan publik.
7. Menegakkan supremasi hukum dan hak asasi manusia serta menciptakan iklim politik dan keamanan yang kondusif.

Dengan adanya Visi dan Misi tersebut, maka Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga menjabarkan kembali ke dalam Visi dan Misi Pendidikan Kota

Baubau yaitu *“terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, berakhlak mulia, dan kompetitif, sehingga mampu dan proaktif menjawab tantangan zaman yang selalu berubah”*. Sedangkan misi pendidikan kota Baubau adalah sebagai berikut:

1. Mengupayakan perluasan dan pemerataan kesempatan memperoleh pendidikan yang bermutu bagi seluruh warga Kota Baubau.
2. Membantu dan memfasilitasi pengembangan potensi anak secara utuh sejak usia dini sampai akhir hayat dalam rangka mewujudkan masyarakat belajar.
3. Meningkatkan kesiapan masukan dan kualitas proses pendidikan untuk mengoptimalkan pembentukan kepribadian yang bermoral.
4. Meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas lembaga pendidikan sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global.
5. Memberdayakan peran serta masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan berdasarkan prinsip otonomi dalam konteks Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

B. Gambaran Pendidikan Kota Baubau

1. Kondisi Sekolah yang ada di Kota Baubau

Berkaitan dengan kondisi sekolah yang ada di Kota Baubau berdasarkan jenjang sekolah atau satuan pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.1 berikut ini.

Tabel 4.1
Jumlah Sekolah menurut Satuan Pendidikan
di Kota Baubau

No	Satuan Pendidikan	Jumlah Sekolah		Jumlah
		Negeri	Swasta	
1.	TK/RA	2	76	78
2.	SD/MI	67	5	72
3.	SMP/MTs	17	8	25
4.	SMA/SMK/MA	11	11	22
Jumlah		97	100	197

Sumber : Data Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Tahun 2009.

Berdasarkan tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa di Kota Bau-Bau terdapat 78 Taman Kanak-Kanak terdiri atas 1 TK Negeri dan 1 RA Negeri serta 76 TK Swasta, Dan Sekolah Dasar terdapat 68 terdiri atas 66 SD Negeri, 1 MI Negeri dan 2 SD Swasta serta 3 MI Swasta. Dan untuk SMP terdapat 21 terdiri atas 16 SMP Negeri dan 5 SMP Swasta serta 1 MTs Negeri dan 3 MTs Swasta. Sedangkan SMA Negeri sebanyak 6 sekolah dan SMA Swasta sebanyak 5 sekolah, SMK Negeri sebanyak 4 sekolah dan SMK Swasta sebanyak 4 sekolah serta MA sebanyak 1 sekolah negeri dan MA Swasta sebanyak 2 sekolah. Dengan demikian jumlah total sekolah yang ada di Kota Baubau sebanyak 197 sekolah.

2. Kondisi Guru yang ada di Kota Baubau

Berkaitan dengan kondisi guru yang ada di Kota Baubau berdasarkan jenjang sekolah atau satuan pendidikan dapat di lihat pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2
Jumlah Guru menurut Satuan Pendidikan di Kota Baubau

No	Satuan Pendidikan	Jumlah Guru		Jumlah
		PNS	Non PNS	
1.	TK/RA	77	152	229
2.	SD/MI	941	528	1.469
3.	SMP/MTs	739	250	989
4.	SMA/SMK/MA	658	228	886
Jumlah		2.415	1.158	3.573

Sumber : Data Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Tahun 2009.

Berdasarkan tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa di Kota Baubau terdapat 229 guru Taman Kanak-Kanak (TK) dan Raudhatul Athfal (RA) yang terdiri dari guru PNS sebanyak 77 orang atau 33,6% dan guru non PNS sebanyak 152 orang atau 66,4%. Dan guru Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) terdapat 1.401 orang yang terdiri dari guru PNS sebanyak 941 orang atau 64,1% dan guru non PNS sebanyak 528 orang atau 35,9%. Untuk guru SMP/MTs terdapat 891 guru yang terdiri dari guru PNS sebanyak 739 orang atau 74,7% dan non PNS sebanyak 250 orang atau 25,3%. Sedangkan guru SMA / SMK dan MA terdapat 886 guru yang terdiri dari guru PNS sebanyak 658 orang atau 74,2% dan guru non PNS sebanyak 228 orang atau 25,3%. Dengan demikian jumlah total guru yang ada di Kota Baubau sebanyak 3.573 orang yang terdiri dari guru PNS sebanyak 2.415 orang atau 67,5% dan guru non PNS sebanyak 1.158 orang atau 32,5%.

3. Kondisi Siswa yang ada di Kota Baubau

Sehubungan dengan kondisi dan jumlah siswa yang ada di Kota Baubau, maka dapat digambarkan keadaan siswa menurut satuan pendidikan sebagaimana termuat dalam Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3
Jumlah Siswa menurut Satuan Pendidikan di Kota Baubau

No	Satuan Pendidikan	Jumlah Siswa		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	TK/RA	1.012	1.052	2.064
2.	SD/MI	9.737	8.340	18.077
3.	SMP/MTs	4.026	4.194	8.220
4.	SMA/SMK/MA	4.343	4.401	8.744
Jumlah		19.118	17.987	37.105

Sumber : Data Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.3 tersebut ternyata jumlah siswa yang ada di Kota Baubau yaitu siswa tingkat TK/RA berjumlah 2.064 orang yang terdiri dari siswa laki-laki sebanyak 1.012 orang atau 49,3%, siswa perempuan berjumlah 1.052 orang atau 50,7%. Pada tingkat SD/MI berjumlah 18.077 orang yang terdiri dari siswa laki-laki sebanyak 9.737 orang atau 53,8% dan siswa perempuan berjumlah 8.340 orang atau 46,2%. Untuk tingkat SMP/MTs berjumlah 8.220 orang yang terdiri dari siswa laki-laki sebanyak 4.026 atau 48,9% dan siswa perempuan berjumlah 4.194 atau 51,1%. Sedangkan untuk tingkat SMA/SMK/MA berjumlah 8.744 orang yang terdiri dari siswa laki-laki sebanyak 4.343 atau 49,6% dan siswa perempuan sebanyak 4.401 orang atau 50,4%. Dengan demikian jumlah siswa yang ada di Kota Bau-Bau sebanyak 37.105 orang yang terdiri dari siswa laki-laki berjumlah 19.118 orang atau 51,5% dan siswa perempuan berjumlah 17.987 atau 48,5%.

4. Jumlah Dana yang sudah Diterima oleh Guru yang telah Lulus Sertifikasi

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, Tunjangan Profesi Guru adalah tunjangan yang diberikan kepada guru yang telah memiliki sertifikat pendidik dan memenuhi persyaratan lainnya. Kriteria guru penerima tunjangan profesi adalah sebagai berikut.

1. Memiliki satu atau lebih sertifikat pendidikan yang telah diberi satu nomor registrasi guru oleh Departemen Pendidikan Nasional;
2. Memenuhi beban kerja sebagai guru;
3. Mengajar sebagai guru mata pelajaran dan/atau guru kelas pada satuan pendidikan yang sesuai dengan peruntukan sertifikat pendidik yang dimilikinya;
4. Terdaftar pada Departemen Pendidikan Nasional sebagai guru tetap;
5. Berusia paling tinggi 60 (enam puluh tahun); dan
6. Tidak terikat sebagai tenaga tetap pada instansi selain satuan pendidikan tempat dia bertugas.

Berkaitan dengan dana yang sudah diterima guru yang telah lulus sertifikasi di Kota Baubau sampai dengan tahun 2009 dapat di lihat pada Tabel 4.4 berikut ini

Tabel 4.4
Jumlah Dana yang sudah diterima oleh Guru yang telah Lulus
Sertifikasi di Kota Baubau

No	Periode	Dana Yang Diterima	Ket
1.	2006/2007	Rp 1.990.287.400	
2.	2007/2008	Rp 974.119.500	s.d November 2009
3.	2008/2009	-	Belum dibayarkan
Jumlah		Rp 2.964.406.900	

Sumber: Data Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Tahun 2009

Berdasarkan tabel 4.4 tersebut menunjukkan bahwa jumlah dana yang sudah dibayarkan bagi guru penerima sertifikasi di Kota Baubau adalah Rp 2.964.406. terdiri atas Rp 1.990.287.400 pada periode 2006/2007 dan Rp 974.119.500 pada periode 2007/2008 (sampai dengan pembayaran bulan November 2009), sedangkan bagi yang lulus sertifikasi pada tahun 2008/2009 belum dibayarkan.

C. Tahapan Proses Pelaksanaan Sertifikasi Guru di Kota Baubau

Menurut peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, dikemukakan bahwa Lembaga atau *stakeholders* yang terlibat dalam pengelolaan berkas data guru untuk penerbitan surat keputusan penerima tunjangan profesi guru antara lain:

1. Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP)
2. Dinas Pendidikan Provinsi
3. Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota
4. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK).

Mekanisme umum pemberkasan dimulai dari guru menyerahkan berkas persyaratan sebagai penerima tunjangan profesi di Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota. Dinas Pendidikan Provinsi/Kabupaten/Kota memeriksa kelengkapan dan keabsahan berkas persyaratan, membuat rekapitulasi, dan menyampaikan kepada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi setempat dengan surat pengantar resmi. LPMP memverifikasi dan memvalidasi berkas data penerima tunjangan profesi dengan data kelulusan sertifikasi yang diterima dari Ditjen PMPTK. Selanjutnya LPMP mengolah berkas data untuk lampiran SK Dirjen PMPTK tentang guru penerima tunjangan profesi.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan pihak Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kota Baubau, diperoleh informasi bahwa tahap-tahap proses pelaksanaan sertifikasi guru adalah sebagai berikut:

1. Direktorat Jenderal PMPTK menentukan kuota.
2. Jumlah kuota didistribusikan ke Kabupaten/Kota melalui Dinas Pendidikan Provinsi.
3. Jumlah kuota tersebut disesuaikan dengan presentase jumlah guru di masing-masing Kabupaten/Kota.
4. Dinas Kabupaten/Kota, Dinas Pendidikan Provinsi, LPMP dan Ditjen PMPTK mengadakan rapat koordinasi untuk penetapan kuota.
5. Dinas Kabupaten/Kota menyampaikan ke sekolah-sekolah mulai dari TK, SD, SMP, SMA dan SMK tentang kuota tersebut.
6. Kepala sekolah menyampaikan kepada guru-guru tentang jumlah kuota yang telah ditetapkan.

7. Guru-guru mengumpulkan berkas/dokumen portofolio selanjutnya dibawa ke Dinas Pendidikan setempat dengan surat pengantar dari kepala sekolah.
8. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga mengadakan seleksi dan verifikasi berkas.
9. Hasil seleksi dan verifikasi berkas tersebut dikirim ke LPMP Provinsi Sulawesi Tenggara dan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara di Kendari.
10. Pihak LPMP melakukan verifikasi dan validasi data, dan hasilnya dikirim ke Universitas Haluoleo sebagai LPTK Rayon 26 Provinsi Sulawesi Tenggara.
11. LPTK-Unhalu melakukan seleksi dan menetapkan guru yang lulus penilaian berkas portofolio dan bagi yang tidak lulus berkas diharuskan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh Universitas Haluoleo.
12. Setelah guru-guru mengikuti diklat, Universitas Haluoleo menetapkan lulus atau tidak lulus.
13. Universitas Haluoleo menyerahkan sertifikat bagi guru-guru yang lulus penilaian portofolio dan yang mengikuti diklat.
14. Guru-guru yang telah memperoleh sertifikat pendidik menyampaikan ke Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kota Baubau.
15. Dinas Pendidikan Pemuda dan Olah Raga melaksanakan verifikasi ulang terhadap berkas guru-guru tersebut, selanjutnya dikirim ke LPMP Provinsi Sulawesi Tenggara.

16. LPMP Provinsi Sulawesi Tenggara melakukan verifikasi dan validasi ulang terhadap berkas tersebut, dan hasilnya dikirim ke Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan (PMPTK).
17. PMPTK membuat Surat Keputusan tentang penetapan guru-guru yang telah lulus sertifikasi dan surat keputusan tentang pembayaran tunjangan profesi pendidik.
18. Surat Keputusan tersebut akan dikirim ke Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Tenggara dan Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota se-Sulawesi Tenggara.

D. Deskripsi Hasil Penelitian.

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya bahwa dari jumlah kuota guru sertifikasi selama 3 (tiga) tahun terakhir berjumlah 602 orang ternyata yang lulus uji sertifikasi berjumlah 458 orang dan yang tidak lulus berjumlah 144 orang. Hal ini disebabkan oleh nilai skor dari komponen-komponen portofolio tidak mencapai nilai standar yaitu skor 850, sehingga mereka diwajibkan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh pemerintah melalui Lembaga Pendidikan Tinggi yaitu Universitas Haluoleo Kendari sebagai rayon 26 dalam proses perekrutan sertifikasi guru.

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan melalui angket (kuesioner), maka dapat dikemukakan deskripsi data penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Bentuk-Bentuk Dokumen Portofolio dalam Jabatan Guru di Kota Baubau

Setiap calon guru bersertifikasi wajib menjalani proses penilaian dokumen portofolio sebagai bagian dari persyaratan administrasi. Oleh sebab

itu guru diharuskan untuk menyiapkan dan menyusun dokumen-dokumen portofolio dengan benar sesuai panduan yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional. Portofolio ini merupakan kumpulan dokumen sebagai bukti fisik yang ditunjukkan dari berbagai prestasi atau karya dan pengalaman profesional selama menjadi pengajar. Semua jenis prestasi dan hasil karya tersebut, baik berupa hasil lomba, seminar, penelitian dan penghargaan harus dibuktikan dalam bentuk dokumen tertulis sehingga guru yang bersangkutan memiliki kompetensi yang diharapkan sebagai agen pembelajaran yang profesional di bidangnya.

Peran dokumen portofolio ini tentu saja sangat penting karena secara implikatif berfungsi sebagai:

- a. Cerminan prestasi dan kualitas dalam karya-karyanya,
- b. Deskripsi tingkat kompetensinya,
- c. Basis penentuan layak tidaknya menerima sertifikat pendidik, dan
- d. Dasar penentuan pembinaan tingkat lanjut apa yang perlu diambil bagi peserta yang tidak lolos sertifikasi.

Sebagai tindak lanjut pelaksanaan administrasi kebijakan publik sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 khususnya pasal 3 ayat 4 mengisyaratkan bahwa dokumen-dokumen portofolio yang akan dilakukan penilaian terdiri dari 10 (sepuluh) komponen antara lain:

a. Kualifikasi Akademik

Kualifikasi Akademik merupakan komponen portofolio berupa tingkat pendidikan formal yang sudah diperoleh peserta sertifikasi mulai dari pendidikan D4 atau *post graduate*/diploma, S1, S2, maupun S3 untuk jurusan kependidikan. Namun, jika calon guru sertifikasi berasal dari jurusan non-kependidikan, maka sebaiknya diupayakan untuk memiliki akta IV atau akta mengajar dalam mata pelajaran yang relevan dengan ijazah yang diterimanya.

Dalam panduan atau pedoman pelaksanaan sertifikasi guru dalam jabatan bahwa skor tertinggi untuk penilaian komponen kualifikasi akademik adalah 525 bilamana guru yang bersangkutan memiliki kualifikasi akademik S1, S2 dan S3. Pada kenyataan di kalangan dunia pendidikan guru, utamanya yang berkaitan dengan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa kualifikasi akademik bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi masih belum merata, baik suata pendidikannya maupun rumpun mata pelajaran yang diajarkan.

Persentase pendidikan bagi guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut.

Tabel 4.5
Kualifikasi Akademik

No	Aspek yang dinilai	Tingkat Pendidikan				Jml	%
		Diploma	S1/D4	S2	S3		
1.	Kependidikan sesuai dengan rumpun bidang studi	0	40	7	0	47	94
2.	Kependidikan tidak sesuai dengan bidang studi dan rumpun bidang studi	0	0	3	0	3	6
3.	Non Kependidikan sesuai dengan rumpun bidang studi	0	0	0	0	0	0
4.	Non kependidikan tidak sesuai dengan rumpun bidang studi	0	0	0	0	0	0
Jumlah		0	40	10	0	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari jumlah 50 orang guru yang telah lulus uji sertifikasi ternyata yang memiliki kualifikasi sarjana/S1 sebanyak 40 orang dimana tingkat pendidikan sesuai dengan rumpun bidang studi/mata pelajaran, sedangkan yang memiliki kualifikasi akademik pasca sarjana/S2 sebanyak 10 orang, dimana tingkat pendidikan yang sesuai dan jenjang S1 ke S2 berjumlah 7 orang dan yang tidak sesuai dengan kependidikannya sejumlah 3 orang.

Dengan demikian kualifikasi pendidikan antara S1 dan S2 yang kependidikannya sesuai dengan rumpun bidang studi sebanyak 47 orang atau 94%. Sedangkan tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan rumpun bidang studi sebanyak 3 orang atau 6% pada jenjang pendidikan pasca sarjana/S2, dan untuk jenjang pendidikan Diploma/D3 dan doctoral/S3 adalah nihil/tidak ada atau 0%.

Merujuk hasil data pada tabel 4.5 tersebut di atas, maka hal ini sesuai dengan pendapat kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga

kota Bau-Bau diperoleh informasi bahwa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studi dikarenakan oleh belum adanya pemerataan penyebaran guru sesuai kebutuhan di setiap sekolah, karena adanya beberapa guru yang mendominasi atau mengajar beberapa mata pelajaran tertentu, hal senada diakui juga oleh kepala SMA Negeri 1 Baubau ternyata benar bahwa tingkat pemerataan guru di setiap sekolah belum memadai. Hal ini disebabkan bahwa pada kenyataannya ada guru yang mendominasi untuk mengajar pada bidang studi tertentu, sementara itu pada bidang studi yang lain sangat kurang, misalnya guru bidang studi IPS lebih banyak dibanding guru bidang studi IPA.

Namun demikian para guru tersebut tetap menerima dengan senang hati tugas mengajar tersebut, karena dilandasi oleh tuntutan kewajiban sebagai guru yang profesional. Profesional itu tentu akan mendukung kualitas guru karena guru yang profesional lebih diarahkan kepada upaya untuk membangun integritas dan kualitas guru, sehingga mampu bertindak dalam tataran praktis sebagai agen pembelajaran yang kreatif dan produktif.

b. Pendidikan dan Pelatihan

Kebijakan pemerintah tentang program Pendidikan dan Pelatihan khususnya bagi guru telah dilaksanakan sejak masa orde baru, dan hingga saat ini masih terus ditingkatkan dalam rangka meningkatkan kualitas dan mutu guru itu sendiri, misalnya diklat kompetensi guru guru bidang studi yang diselenggarakan oleh Departemen Pendidikan Nasional. Namun

demikian program tersebut tidak serta merta dapat menjawab kebutuhan peningkatan kualitas guru, karena begitu banyak guru yang diangkat sebagai PNS maupun Non-PNS setiap tahunnya, sehingga diklat tersebut dilaksanakan secara bertahap dan berkelanjutan.

Sehubungan dengan program sertifikasi guru, maka Pendidikan dan Pelatihan ini merupakan komponen portofolio berupa bukti fisik (sertifikat) tentang pengalaman mengikuti kegiatan Pendidikan dan Pelatihan mulai dari tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Pendidikan dan Pelatihan ini salah satu unsur penting dan berpengaruh dalam penilaian portofolio.

Skor nilai bagi guru sertifikasi bisa mencapai nilai 200 dengan cara mengikuti pendidikan dan pelatihan berskala nasional yang relevan minimal 2 (dua) kali dengan pola 170 jam, pendidikan dan pelatihan berskala provinsi yang relevan minimal pula 2 (dua) kali dengan pola 120 jam serta pendidikan dan pelatihan berskala kabupaten/kota minimal sebanyak 4 (empat) kali dengan pola 20 (dua puluh) jam.

Untuk lebih jelasnya persentase pendidikan dan pelatihan bagi guru yang telah lulus sertifikasi guru dapat dilihat pada Tabel 4.6 berikut ini.

Tabel 4.6
Pendidikan dan Pelatihan.

No	Tingkat pendidikan	Lama pelatihan												jml	%
		>640		481-640		161-480		81-160		30-80		8-29			
		R	TR	R	TR	R	TR	R	TR	R	TR	R	TR		
1	Internasional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Nasional	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	4	8
3	Provinsi	0	0	0	0	0	0	0	0	16	0	0	0	16	32
4	Kabupaten/Kota	0	0	0	0	12	0	18	0	0	0	0	0	30	60
	Jumlah	0	0	0	0	12	0	22	0	16	0	0	0	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Keterangan : R = Relevan ; TR = Tidak Relevan

Tabel 4.6 tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan yang telah diikuti adalah tingkat nasional dengan lama pelatihan 81-160 jam sebanyak 4 orang atau 8%, dan untuk tingkat provinsi dimana pendidikan dan pelatihan yang relevan telah diikuti sebanyak 16 orang atau 32% dengan lama pelatihan adalah 30-80 jam. Sedangkan untuk tingkat kabupaten/kota pendidikan yang relevan yang telah diikuti adalah sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.

Berdasarkan kajian tabel 4.6 ternyata pendidikan dan pelatihan yang relevan, yang memperoleh persentase tertinggi adalah tingkat kabupaten/kota, sedangkan tingkat nasional sangat minim kegiatan pelatihan yang diikuti oleh guru, hal ini disebabkan oleh program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan Departemen Pendidikan Nasional belum merata di tingkat daerah.

Hal ini sesuai dengan pendapat salah seorang staf Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kota Baubau yang mengatakan

bahwa ternyata sebagian besar guru-guru, baik yang telah lulus sertifikasi maupun yang belum lulus sertifikasi belum mengikuti semua jenjang pendidikan dan pelatihan khususnya tingkat regional dan nasional. Namun demikian ada beberapa strategi atau solusi yang dapat dilakukan untuk memperoleh skor maksimal antara lain:

- 1) Berusaha untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang relevan di tingkat nasional dan sesuai dengan tugas profesional guru.
- 2) Berusaha untuk aktif mengikuti kegiatan pelatihan atau pendidikan praktis yang sesuai dengan bidang keahlian guru tersebut.
- 3) Mengadakan kegiatan pelatihan dengan mengumpulkan atau bekerjasama dengan guru-guru pengajar bidang studi yang sama dengan cara mengundang ahli atau pakar yang berkompeten.

Oleh sebab itu kedepan diharapkan kepada pemerintah pusat untuk dapat meningkatkan penyelenggaraan program pendidikan dan pelatihan tingkat nasional yang dilaksanakan di daerah dengan tujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru, sehingga guru akan memiliki wawasan pengetahuan yang luas dan ketrampilan dalam pengelolaan pembelajaran sekaligus dapat memenuhi unsur komponen dari pendidikan dan pelatihan sebagai prasyarat untuk memperoleh sertifikasi jabatan guru.

c. Pengalaman Mengajar

Pengalaman mengajar merupakan masa kerja guru dalam melaksanakan tugas sebagai pengajar/pendidik pada satuan pendidikan

yang dibuktikan dengan surat keputusan pengangkatannya. Bilamana guru mempunyai jam terbang tinggi berarti guru tersebut lebih lama bersentuhan dengan dunia profesionalnya.

Bagi guru pemula atau guru yang baru mengajar antara 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahun dapat menambah jam mengajar di sekolah lain yang didasari dengan surat keputusan atau surat keterangan dari kepala sekolah yang bersangkutan. Oleh karena itu, semakin lama pengalaman mengajar seorang guru maka semakin tinggi pula bobot skor yang diperolehnya. Dalam komponen ini bahwa skor terendah dari komponen pengalaman mengajar adalah 40 (empat puluh) dengan masa kerja 2-4 tahun, sedangkan skor tertinggi adalah 160 (seratus enam puluh) dengan masa kerja lebih dari 25 (dua puluh lima) tahun.

Untuk lebih jelasnya persentase pengalaman mengajar guru yang telah lulus sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7
Pengalaman Mengajar

No	Masa kerja (tahun)	Jumlah	Skor	%
1	2	3	4	5
1	>25	5	160	10
2	23 - 25	7	145	14
3	20 - 22	6	130	12
4	17 - 19	13	115	26
5	14 - 16	12	100	24
6	11 - 13	10	85	20
7	8 - 10	2	70	4
8	5 - 7	0	55	0
9	2 - 4	0	40	0
	Jumlah	50	-	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.7 tersebut menunjukkan bahwa ternyata guru yang telah lulus sertifikasi dalam pengalaman mengajar yang tertinggi persentasenya adalah masa kerja 17-19 tahun dengan jumlah 13 orang atau 26%, sedang terendah adalah masa kerja 8-10 tahun dengan jumlah 2 orang atau 4%. Dengan demikian secara umum dapat dikatakan bahwa rata-rata yang banyak lulus sertifikasi guru adalah masa kerja 20 tahun ke bawah atau masa kerja 11 sampai dengan 19 tahun.

Sehubungan dengan hasil data pada tabel 4.7 tersebut di atas, maka hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan kordinator pengawas sekolah pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga mengatakan pada umumnya guru yang mengurus ataupun mengikuti program sertifikasi guru adalah guru yang masa kerjanya antara 5 sampai dengan 20 tahun. Hal ini disebabkan oleh guru-guru yang masa kerjanya di bawah 20 tahun adalah usia produktif dan tingkat pendidikannya minimal S1 atau Sarjana, sedangkan masa kerja diatas 20 tahun adalah rata-rata tingkat pendidikannya diploma dan memasuki usia pensiun.

d. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran.

Pengertian umum dari suatu perencanaan adalah suatu proses yang terus-menerus (*countinious process*) dan melibatkan pengambilan keputusan serta berbagai alternatif penggunaan sumber daya yang tersedia, dengan maksud mencapai tujuan tertentu di masa mendatang. Perencanaan yang efektif bukan hanya sekedar perencanaan yang baik, tetapi juga tepat dan sesuai dengan kebutuhan, dan dapat diimplementasikan secara

konsisten. Dalam administrasi publik, perencanaan pada hakekatnya merupakan suatu aturan tindakan dari kebijakan publik untuk mengatasi masalah publik yang ada. Hasil atau output dari kebijakan tersebut dapat berbentuk perencanaan, peraturan pemerintah, strategi pemerintah ataupun produk hukum lainnya.

Dalam kaitannya dengan proram sertifikasi guru, khususnya mengenai penilaian dokumen portofolio, maka perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran merupakan komponen persiapan mengelola pembelajaran yang akan dilaksanakan di dalam kelas pada setiap tatap muka. Bukti fisik dari komponen ini berupa dokumen perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang disahkan oleh atasan dan kepala sekolah. Pelaksanaan pembelajaran merupakan tahap ketika guru mempraktikkan kemampuan mengajar dan menerapkan desain pembelajaran yang sudah dipersiapkan.

Skor maksimal perencanaan pembelajaran dari semua aspek yang dinilai adalah 40 (empat puluh), sedangkan skor maksimal untuk pelaksanaan pembelajaran dari semua aspek yang dinilai adalah 120 (seratus dua puluh). Persentase perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran ini dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut ini.

Tabel 4.8
Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

No	Aspek Yang Dinilai	Skor	Jumlah	
I	Perencanaan	25	12	24
		30	34	68
		35	4	8
		40	0	0
	Jumlah	-	50	100
II	Pelaksanaan Pembelajaran	90	13	26
		100	9	18
		110	28	56
		120	0	0
	Jumlah	-	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.8 tersebut menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran meliputi 2 (dua) kegiatan penilaian yaitu Pertama. Kegiatan perencanaan dengan nilai skor terendah yaitu skor 35 sebanyak 4 orang atau 8%, dan yang tertinggi adalah skor 30 sebanyak 34 orang atau 68%, sedangkan skor 25 sebanyak 12 orang atau 24%.

Dalam kegiatan perencanaan, penilaiannya meliputi 5 (lima) aspek antara lain (1) perumusan tujuan pembelajaran; (2) pemilihan dan pengorganisasian materi ajar; (3) pemilihan sumber/materi; (4) skenario atau kegiatan pembelajaran; dan (5) penilaian hasil belajar. Dari masing-masing kelima aspek yang dinilai tersebut ternyata penilaiannya bervariasi atau tidak sama yaitu berkisar antara nilai skor 5 sampai dengan nilai skor 8.

Kedua. Kegiatan Pelaksanaan yaitu skor terendah adalah skor 100 sebanyak 9 orang atau 18% dan tertinggi adalah skor 110 sebanyak 28 orang atau 56%, sedangkan skor 90 berjumlah 13 orang atau 26% dan skor

120 tidak ada atau nihil. Dalam kegiatan pelaksanaan pembelajaran ini guru harus berdasarkan dengan aspek-aspek sebagaimana yang direncanakan tersebut diatas.

Kegiatan pelaksanaan pembelajaran terdiri dari beberapa aspek yaitu meliputi : (1) Kesiapan kelas; (2) Kegiatan inti yaitu penguasaan materi, strategi pembelajaran, pemanfaatan media, evaluasi dan penggunaan bahasa; dan (3) Penutup berupa refleksi, rangkuman dan tindak lanjut.

Hal senada juga dikemukakan oleh ketua Dewan Pendidikan kota Baubau bahwa pada umumnya guru kurang memperhatikan proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, mereka hanya melaksanakan dengan sangat sederhana atau apa adanya, begitu pula pendapat salah seorang guru bahwa ternyata aspek perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran belum dapat dilaksanakan secara maksimal, padahal aspek-aspek tersebut mutlak dilaksanakan oleh guru karena dengan perencanaan yang baik akan menciptakan suasana belajar yang interaktif antara guru dan siswa, pelaksanaan pembelajaran akan terarah, efektif dan efisien dan target pengelolaan kelas akan tercapai sesuai dengan alokasi waktu.

e. Penilaian dari Atasan dan Pengawas

Secara umum sistem penilaian adalah cara melakukan pengukuran terhadap kinerja staf/karyawan. Pengukuran kinerja ini menggunakan kriteria tertentu sesuai dengan metode atau pendekatan yang digunakan. Pada umumnya penilaian terhadap kinerja staf dilakukan secara rutin oleh

atasan, tetapi seringkali ditemui bahwa proses penilaian hanya bersifat administratif saja dan cenderung subyektif, sehingga kurang memiliki daya pembeda yang valid. Penilaian seperti ini biasanya terjadi pada instansi pemerintah.

Dalam kaitannya dengan program sertifikasi guru, penilaian dari atasan dan pengawas merupakan komponen penilaian atasan terhadap kompetensi kepribadian dan sosial bagi guru. Komponen ini juga sangat menunjang dalam penilaian portofolio. Aspek-aspek yang dinilai terhadap kinerja guru dan staf/pegawai di lingkungan pendidikan dan pemerintahan pada hakekatnya sama saja. Aspek-aspek tersebut meliputi ketaatan menjalankan ajaran agama, tanggung jawab, kejujuran, kedisiplinan, keteladanan, prestasi kerja atau etos kerja, inovasi dan kreativitas, kemampuan menerima kritik/saran, komunikasi dan kerja sama serta kepemimpinan. Nilai skor skor dari masing-masing aspek tersebut adalah 5 (lima), sehingga skor maksimal dari semua aspek yang dinilai mencapai nilai 50 (lima puluh).

Untuk lebih jelasnya persentase penilaian bagi guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.9 berikut ini.

Tabel 4.9
Penilaian Atasan atau Pengawas

No.	Skor yang diperoleh	Jumlah	Persentase (%)
1.	46	0	0
2.	47	5	5
3.	48	38	38
4.	49	7	7
5.	50	0	0

Sumber: Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa skor penilaian terendah adalah skor 46 sebanyak 0 orang atau 0%, dan skor tertinggi adalah 48 sebanyak 38 orang atau 76%, sedangkan skor penilaian 47 dan 49 adalah 5 orang atau 10% dan 7 orang atau 7%.

Merujuk dari hasil data pada tabel 4.9 tersebut di atas, maka hal ini didukung pula dengan pendapat kepala SMA Negeri 4 Baubau mengatakan bahwa memang sebagai kepala sekolah biasanya dalam memberikan penilaian kepada para guru dari semua indikator penilaian tersebut hanya berkisar nilai 47 hingga 49. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penilaian atasan (kepala sekolah) terhadap kinerja guru ternyata hanya berkisar antara 48 dan 49, hal ini disebabkan bahwa pada umumnya kepala sekolah menganggap kinerja guru sudah baik, disamping itu juga skor nilai yang diberikan untuk menunjang kenaikan pangkat bagi guru itu sendiri.

f. Prestasi Akademik

Prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas

dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran serta kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berkaitan dengan prestasi guru atau prestasi akademik guru, maka dalam melaksanakan tugas pokoknya perlu memiliki 3 (tiga) kemampuan dasar yaitu kemampuan pribadi, kemampuan sosial dan kemampuan profesional. Prestasi Akademik dalam program sertifikasi guru merupakan komponen prestasi akademik guru yang berhubungan dengan keahliannya yang mendapat pengakuan dari lembaga penyelenggara. Prestasi ini dinilai mulai dari tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional, maupun internasional.

Persentase hasil prestasi akademik guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.10 berikut ini.

Tabel 4.10
Prestasi Akademik

No	Tingkat	Jenis		Jumlah	Persentase (%)
		A	B		
1.	Internasional	0	0	0	0
2.	Nasional	0	11	11	22
3.	Provinsi	0	19	19	38
4.	Kab / Kota	0	20	20	40
5.	Kecamatan	0	0	0	0
	Jumlah	0	50	50	100

Sumber: Data Primer Tahun 2009.

Keterangan :

A : Lomba dan Karya Akademik

B : Pembimbingan kepada teman sejawat / siswa.

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa prestasi akademik untuk jenis pembimbingan kepada teman sejawat dan siswa, ternyata persentase terendah adalah tingkat nasional sebanyak 11 orang atau 22%, persentase tertinggi adalah tingkat kabupaten/kota sebanyak 20 orang atau 40%, dan tingkat provinsi sebanyak 19 orang atau 38%, dan untuk tingkat internasional dan kecamatan adalah nihil atau 0%, sedangkan untuk jenis prestasi lomba dan karya akademik dalam semua tingkatan ternyata tidak ada nilai atau 0%.

Merujuk hasil analisis data pada tabel 4.10 tersebut di atas, maka sesuai dengan informasi dari kordinator pengawas sekolah pada Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kota Baubau mengatakan bahwa pada umumnya guru belum mampu menunjukkan prestasi akademik, baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun internasional, hal ini disebabkan oleh minimnya kegiatan lomba prestasi akademik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan.

Namun demikian pemerintah melalui Departemen Pendidikan Nasional sejak masa Orde Baru setiap tahun menyelenggarakan penilaian guru berprestasi mulai dari tingkat lokal hingga tingkat nasional, bahkan ada guru yang berprestasi untuk mengikuti tugas belajar di luar negeri dalam rangka menambah pengetahuan tentang bagaimana sistem pendidikan di negara tersebut.

g. Karya Pengembangan Profesi

Dalam rangka pengembangan profesionalitas guru berdasarkan UU Guru dan Dosen dalam pasal 7 ayat 1 huruf (g) menegaskan bahwa guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat. Selanjutnya dipertegas lagi dengan pasal 2 yang menegaskan bahwa pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi. Dengan lahirnya dasar hukum tersebut menjadikan guru wajib memiliki prinsip profesionalitas dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Karya pengembangan profesi merupakan komponen hasil karya guru yang menunjukkan adanya upaya dan hasil pengembangan profesi yang dilakukan oleh guru. Dengan demikian dapat pula diuraikan bahwa karya pengembangan profesi adalah karya yang diciptakan dalam rangka menunjang profesi yang sedang digeluti guru. Kegiatan-kegiatan tersebut

misalnya penulisan buku, menyusun modul, dan membuat soal, baik soal ujian sekolah maupun ujian nasional. Skor maksimal untuk semua jenis karya profesi adalah 85 (delapan puluh lima).

Untuk lebih jelasnya persentase karya pengembangan profesi guru dapat dilihat pada Tabel 4.11 berikut ini.

Tabel 4.11
Karya Pengembangan Profesi

No	Tingkat Publikasi	Jenis Karya Profesi							Jml	%
		Buku	Artikel	Reviewer Buku	Modul	Media	Penelitian	Karya Teknologi		
1.	Internasional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.	Nasional	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.	Provinsi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4.	Terakreditasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5.	Tak Terakreditasi	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Jumlah	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.11 tersebut menunjukkan bahwa indikator penilaian karya pengembangan profesi dari 50 guru ternyata tidak memperoleh nilai sehingga skornya nihil atau 0%. Merujuk hasil data pada tabel 4,11 di atas, maka hasil data tersebut diperkuat pula dengan pendapat kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga kota Baubau yang mengatakan bahwa ternyata guru-guru tidak memiliki hasil karya profesi yang diakui baik tingkat lokal, nasional maupun internasional. Pada umumnya guru-guru hanya membuat media pembelajaran untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar misalnya membuat silabus dan rencana pelaksanaan

pembelajaran (RPP).

Silabus merupakan seperangkat rencana dan pengaturan tentang pengembangan kurikulum yang mencakup kegiatan pembelajaran, pengelolaan kurikulum berbasis sekolah, kurikulum dan hasil belajar. Sedangkan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) merupakan persiapan yang harus dilakukan guru sebelum mengajar. Persiapan disini mencakup persiapan tertulis dan persiapan mental serta situasi emosional yang ingin dibangun, lingkungan belajar yang produktif dan meyakinkan peserta didik untuk terlibat secara penuh dalam kegiatan belajar mengajar.

h. Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

Forum ilmiah adalah satu wadah untuk melakukan kegiatan dalam memecahkan suatu masalah yang berangkat dari isu-isu strategis yang sedang terjadi, baik di kalangan pendidikan, pemerintahan, organisasi maupun di tengah-tengah masyarakat dengan berbagai metode pelaksanaannya misalnya diskusi, seminar, kongres, dialog, workshop dan sebagainya. Di kalangan dunia pendidikan kegiatan forum ilmiah sudah sering terjadi, baik diselenggarakan oleh pemerintah, lembaga pendidikan maupun pihak-pihak lain seperti LSM.

Sehubungan dengan program sertifikasi guru, maka keikutsertaan guru dalam forum ilmiah merupakan komponen partisipasi guru dalam kegiatan ilmiah yang relevan dengan bidang tugasnya pada tingkat kecamatan, kabupaten/kota, provinsi, nasional maupun internasional. Setiap partisipasi dalam forum ilmiah, baik sebagai

pemakalah maupun peserta, akan sangat berguna untuk memberi skor dalam penilaian portofolio.

Skor nilai dalam kegiatan forum ilmiah ini akan dinilai sebagai peserta dan pemakalah berdasarkan tingkat forum yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Tingkat internasional sebagai pemakalah skornya 50, dan sebagai peserta skornya 10.
- 2) Tingkat nasional sebagai pemakalah skornya 40, dan sebagai peserta skornya 8.
- 3) Tingkat propinsi sebagai pemakalah skornya 30, dan sebagai peserta skornya 6.
- 4) Tingkat kabupaten/kota sebagai pemakalah skornya 20, dan sebagai peserta skornya 4, dan
- 5) Tingkat kecamatan sebagai pemakalah skornya 10, dan sebagai peserta skornya 2.

Persentase kegiatan forum ilmiah bagi guru yang telah lulus sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.12 berikut ini.

Tabel 4.12
Keikutsertaan dalam Forum Ilmiah

No	Tingkat	Skor (pemakalah)	Jml	%	Skor (peserta)	Jml	%
1	Internasional	50	0	0	10	0	0
2	Nasional	40	0	0	8	14	28
3	Provinsi	30	0	0	6	6	12
4	Kabupaten/kota	20	7	14	4	23	46
5	kecamatan	10	0	0	2	0	0
	<i>Jumlah</i>	0	7	14	0	43	86

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa guru sebagai pemakalah ternyata hanya untuk tingkat kabupaten/kota berjumlah 7 orang atau 14%, dan sebagai peserta untuk tingkat provinsi memperoleh persentase terendah adalah 6 orang atau 12%, persentase tertinggi berjumlah 23 orang atau 46% untuk tingkat kabupaten/kota, dan tingkat nasional berjumlah 14 orang atau 28%. Dengan demikian perbandingan keikutsertaan dalam forum ilmiah adalah sebagai pemakalah berjumlah 7 orang atau 14% , dan sebagai peserta berjumlah 43 orang atau 86%.

Merujuk hasil data pada tabel 4.12 di atas, ternyata sejalan dengan pendapat kepala SMK negeri 1 Baubau ternyata pada umumnya guru lebih dominan menjadi peserta dari pada pemakalah karena persyaratan untuk menjadi pemakalah dalam forum ilmiah belum sepenuhnya dimiliki oleh guru, sehingga pemakalah biasanya berasal dari para pakar ilmu dari Perguruan tinggi, Departemen Pendidikan Nasional dan Lembaga Kependidikan.

i. Pengalaman Organisasi

Organisasi sangat diperlukan dalam kehidupan manusia, karena dengan organisasi seseorang dapat mengembangkan wawasan kepribadiannya, baik di bidang ekonomi, pendidikan, sosial, agama, pemerintahan, pertahanan dan sebagainya. Tanpa organisasi, seseorang atau kelompok masyarakat akan sulit berkembang dan sulit menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi dalam kehidupan ini, sehingga banyak terbentuk organisasi di tengah-tengah kehidupan masyarakat, baik organisasi pemerintah maupun swasta, perorangan ataupun kelompok.

Terkait dengan organisasi di bidang pendidikan, khususnya di kalangan guru, pengalaman organisasi merupakan komponen pengalaman guru menjadi anggota/pengurus organisasi, baik organisasi kependidikan maupun sosial. Pengalaman organisasi di bidang pendidikan dapat saja diperoleh melalui kegiatan organisasi di lingkungan sekolah misalnya menjadi pengurus PGRI, MGMP, KKG, Komite Sekolah, Forum Guru dan sebagainya.

Begitu pula pengalaman organisasi di bidang sosial dapat pula diperoleh kegiatan organisasi sosial atau kemasyarakatan misalnya melalui anggota atau pengurus Lembaga Pemberdayaan Masyarakat (LPM), Badan Keswadayaan Masyarakat (BKM), Komite Kesehatan, Lembaga Adat, Pemuka Agama dan sebagainya. Semua bentuk kegiatan organisasi tersebut hendaknya dibuat dengan bukti fisik berupa surat

keputusan guna mendukung proses perolehan nilai skor.

Untuk lebih jelasnya persentase pengalaman organisasi bagi guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Pengalaman menjadi Pengurus Organisasi
di Bidang Kependidikan

No	Tingkat Organisasi	Skor (kependidikan)	Jml	%	Skor (sosial)	Jml	%
1	Internasional	10	0	0	7	0	0
2	Nasional	7	0	0	5	0	0
3	Provinsi	5	0	0	4	0	0
4	Kabupaten/kota	4	19	38	3	0	0
5	Kecamatan	3	6	12	2	5	10
6	Desa/kelurahan	2	8	16	1	12	24
	Jumlah	32	33	66	22	17	34

Sumber : Data Primer Tahun 2009

Tabel 4.13 menunjukkan bahwa pengalaman guru menjadi pengurus organisasi bidang kependidikan ternyata persentase terendah adalah sebanyak 6 (enam) orang atau 12% untuk tingkat kecamatan dan persentase tertinggi adalah 19 orang atau 38% untuk tingkat kabupaten/kota, dan untuk tingkat desa/kelurahan hanya 8 (delapan) orang atau 14%, sedangkan untuk tingkat provinsi, nasional dan internasional masing-masing nol atau nihil.

Sedangkan pengalaman guru menjadi pengurus organisasi bidang sosial menunjukkan persentase terendahnya adalah 5 (lima) orang atau 10% untuk tingkat kecamatan dan persentase tertinggi adalah 12 orang

atau 24% untuk tingkat desa/kelurahan, serta untuk tingkat kabupaten/kota, provinsi, nasional dan internasional masing-masing nihil atau 0%.

Merujuk uraian hasil data pada tabel 4.13 di atas, maka hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan salah seorang ketua komite di kota Baubau yang mengatakan bahwa ditengah-tengah masyarakat ternyata keterlibatan guru dalam organisasi sosial memang diakui masih sangat kurang karena saat ini guru dituntut untuk menjadi guru yang professional di bidangnya, sehingga pada umumnya guru lebih memilih aktif pada organisasi pendidikan yang dilaksanakan di tingkat lokal atau tingkat kabupaten/kota misalnya PGRI, Forum Kependidikan, Forum Pengembangan Kurikulum dan sebagainya.

j. Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan.

Sebagaimana dalam amanat UU Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 37 ayat 1 menegaskan bahwa penghargaan guru dapat diberikan oleh pemerintah, pemerintah daerah, masyarakat, organisasi profesi, dan/atau satuan pendidikan, dan ayat 2 menegaskan bahwa penghargaan guru dapat diberikan pada tingkat sekolah, tingkat desa/kelurahan, tingkat kecamatan, tingkat kabupaten/kota, tingkat provinsi, tingkat nasional, dan/atau tingkat internasional, serta ayat 3 menegaskan pula bahwa penghargaan kepada guru dapat diberikan dalam bentuk tanda jasa, kenaikan pangkat istimewa, finansial, piagam dan/atau bentuk penghargaan lain.

Berangkat dari UU tersebut, maka tentu saja menjadikan dasar hukum bagi para guru untuk berusaha mendapatkan penghargaan dalam meningkatkan profesionalitasnya. Sehubungan dengan program sertifikasi guru, penghargaan ini merupakan komponen penghargaan yang diperoleh guru dalam menunjukkan dedikasinya yang dibuktikan dalam bentuk piagam, sertifikat dan keterangan. Untuk mendapatkan penghargaan tentu tidak mudah. Oleh sebab itu, perlu kiranya guru bekerja dengan tulus dan terus belajar demi perbaikan diri dan peningkatan kompetensi. Skor maksimal dari komponen ini adalah 50 (lima puluh).

Persentase hasil penghargaan yang relevan dengan bidang pendidikan bagi guru ini dapat dilihat pada Tabel 4.14 berikut ini.

Tabel 4.14
Penghargaan yang Relevan dengan Bidang Pendidikan

No	Tingkat	Skor	Jumlah	Presentase (%)
1	Internasional	30	0	0
2	Nasional	20	0	0
3	Provinsi	10	31	62
4	Kabupaten/kota	5	19	38
	Jumlah		50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa penghargaan yang relevan di bidang pendidikan ternyata persentase terendah adalah tingkat kabupaten/kota berjumlah 19 orang atau 38%, dan persentase tertinggi adalah tingkat provinsi berjumlah 31 orang atau 62%. Sedangkan untuk tingkat internasional dan nasional persentasenya adalah 0 atau nihil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMPN 1 Baubau, ternyata hasil data pada tabel 4.14 tersebut di atas, sejalan dengan pendapatnya yang mengatakan bahwa hingga saat ini penghargaan bagi guru-guru masih kurang karena pada umumnya mereka masih sebatas melaksanakan tugas mengajar dan tidak membuat karya-karya ilmiah di bidang pendidikan, hanya sebagian kecil guru yang memperoleh penghargaan yang relevan di bidang pendidikan karena pengabdianya misalnya berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh pemerintah daerah, baik pemerintah propinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota.

Dengan demikian dapat disimpulkan pula bahwa pada umumnya guru-guru belum menunjukkan dedikasi yang tinggi dan pemerintah seharusnya memberikan suatu penghargaan kepada guru khususnya guru yang profesional dan berprestasi karena guru merupakan aparatur negara yang akan mencerdaskan anak bangsa. Oleh sebab itu diharapkan untuk selalu bekerja dengan tulus dan terus belajar demi perbaikan diri dan peserta didik, seharusnya guru juga diharapkan dapat bekerja dengan profesional, produktif dalam berkarya, kreatif dalam proses belajar mengajar dan maksimal dalam melaksanakan tugas keguruan, sehingga penghargaan dapat tercapai.

2. Dampak Implementasi Hasil Sertifikasi Jabatan Guru

Implementasi program sertifikasi guru telah dilaksanakan berdasarkan beberapa kebijakan sebagai tindak lanjut dari UUGD antara lain PP No.19

Tahun 2005 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Sertifikasi Guru, Permendiknas No. 18 Tahun 2007 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan, dan seterusnya dilanjutkan dengan Permendiknas No. 10 Tahun 2009. Dari kebijakan-kebijakan tersebut yang merupakan dasar hukum pelaksanaan program sertifikasi guru, yang tentu saja akan membawa dampak terhadap kinerja guru.

Oleh sebab itu dalam analisis data penelitian ini akan disajikan beberapa dampak dalam implementasi hasil sertifikasi guru dalam jabatan sebagai kajian dari kebijakan publik yaitu:

a. Motivasi

Defenisi motivasi adalah suatu kekuatan yang bekerja terhadap atau di dalam individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Motivasi tersebut sangat berhubungan dengan arah perilaku, kekuatan respon (mengikuti tindakan tertentu), dan kelangsungan berperilaku. Sedangkan hubungannya dengan dunia pendidikan khususnya di tingkat satuan pendidikan motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dalam kegiatan belajar, peran guru sangat penting di dalam menumbuhkan motivasi belajar siswa. Menyadari bahwa motivasi terkait erat dengan kebutuhan, maka tugas guru adalah meyakinkan para siswa agar tujuan belajar yang ingin diwujudkan menjadi suatu kebutuhan bagi setiap siswa. Guru hendaknya dapat meyakinkan siswa bahwa hasil belajar yang baik adalah suatu kebutuhan guna mencapai sukses yang dicita-

citakan. Perilaku atau sikap yang terpuji adalah kebutuhan, karena seseorang kelak tidak mungkin dapat hidup harmonis dan diterima di lingkungan sosial masyarakat bilamana ia tidak dapat menunjukkan sikap atau perilaku yang baik. Keterampilan tertentu adalah kebutuhan, karena setiap pekerjaan membutuhkan keterampilan. Bilamana guru dapat merubah tujuan-tujuan belajar ini menjadi kebutuhan, maka siswa akan lebih mudah untuk terdorong melakukan aktivitas belajar.

Terkait dengan hal tersebut, maka untuk lebih jelasnya hasil analisis data tentang motivasi guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.15 berikut ini.

Tabel 4.15
Motivasi

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-25	>26		
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	0	0	0	0	0	0	0
4	Tinggi	1	5	12	10	4	32	64
5	Sangat tinggi	0	0	3	8	7	18	36
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa ternyata motivasi guru-guru yang memperoleh persentase tertinggi adalah kategori tinggi memperoleh jumlah 32 orang atau 64%, dan persentase terendah adalah kategori sangat tinggi memperoleh jumlah 18 orang atau 36%, sedangkan kategori sangat rendah, rendah dan sedang masing-masing memperoleh jumlah 0 atau nihil.

Sejalan dengan hasil data pada tabel 4.15 di atas, diperkuat pula dengan wawancara kepala sekolah SMP Negeri 2 Baubau bahwa motivasi guru-guru yang telah lulus sertifikasi mengalami perubahan dimana pada umumnya guru-guru tersebut bergairah dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pengajar, begitu pula dalam proses belajar mengajar dan interaksi dengan para siswa meningkat.

Hal senada juga dikatakan oleh salah seorang siswa bahwa guru-guru yang telah lulus sertifikasi sering menunjukkan dirinya selalu rajin dalam kegiatan belajar mengajar, bahkan guru-guru tersebut sering pula memberikan dorongan atau motivasi agar siswa merubah perilakunya untuk selalu meningkatkan motivasi belajarnya, sehingga dapat merubah perilaku yang kurang baik ke arah yang lebih baik.

Merujuk hasil data motivasi guru dengan hasil wawancara, maka dapat dijelaskan bahwa ada keterkaitan antara hasil data tersebut dengan hasil wawancara dimana terdapat peningkatan motivasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi guru yang telah lulus uji sertifikasi mengalami peningkatan, hal ini dapat terlihat pada kegiatan-kegiatan guru dalam proses belajar mengajar semakin rajin, baik di dalam kelas maupun kegiatan diluar kelas misalnya kegiatan ekstrakurikuler ataupun kegiatan les tambahan.

b. Tanggung Jawab

Tanggung Jawab merupakan suatu kesanggupan guru menyelesaikan tugas sesuai dengan ketentuan misalnya melaksanakan

pembelajaran dengan baik dan sesuai jadwal. Guru harus mampu melaksanakan tugas-tugasnya dengan tepat, benar dan sempurna. Dengan demikian tanggung jawab dituntut oleh tugas atau pekerjaannya sebagai tolok ukur keberhasilan dalam menjalankan kewajiban seorang guru. Tanggung jawab tentu berkaitan erat dengan sifat seseorang dalam melaksanakan amanah sebagai kewajiban moral untuk dilaksanakan.

Persentase data tentang tanggung jawab guru dapat yang telah lulus uji sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16
Tanggung jawab

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-25	>26		
1.	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2.	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3.	Sedang	0	0	0	0	0	0	0
4.	Tinggi	1	2	9	12	6	30	60
5.	Sangat tinggi	0	3	6	6	5	20	40
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.16 di atas menunjukkan bahwa tanggung jawab guru yang memperoleh persentase tertinggi adalah kategori tinggi berjumlah 30 orang atau 60%, dan persentase terendah adalah kategori sangat tinggi berjumlah 20 orang atau 40%, sedangkan kategori sangat rendah, rendah dan sedang masing-masing memperoleh persentase 0 atau nihil.

Merujuk hasil data pada tabel 4.16 di atas, maka hal ini sejalan dengan pendapat kepala sekolah SMK negeri 2 Baubau bahwa kesanggupan guru untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sebagai

seorang guru yang profesional mampu dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab (akuntabel) sebagai kewajiban moral bagi guru itu sendiri.

Begitu pula hasil wawancara dengan salah seorang siswa SMK Negeri 2 Baubau ternyata tanggung jawab guru yang telah lulus uji sertifikasi mengalami peningkatan dimana guru-guru tersebut makin sering memberikan tugas-tugas kepada siswa, begitu pula pemeriksaan hasil dari tugas-tugas tersebut dilaksanakan tepat waktu serta memberi arahan kepada siswa untuk selalu sanggup dan percaya diri dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan oleh guru sebagai bentuk penilaian atau evaluasi terhadap kemampuan siswa.

Berdasarkan hasil data tanggung jawab dan hasil wawancara ternyata sudah saling mendukung dimana tanggung jawab tersebut lebih baik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ternyata tanggung jawab guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi terhadap tugas yang dibebankan oleh kepala sekolah, baik tugas pokok sebagai guru (tugas kurikuler) dan tugas lain (tugas ekstrakurikuler) serta tugas tambahan ternyata sanggup diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

c. Kejujuran

Makna kata Jujur secara baku adalah memberikan informasi yang sesuai dengan kenyataan dan kebenaran. Dalam praktek dan penerapannya secara umum tingkat kejujuran seseorang biasanya dinilai dari ketepatan pengakuan atau apa yang dibicarakan seseorang dengan kebenaran dan kenyataan yang terjadi. Dalam kaitannya dengan seorang guru, maka

kejujuran merupakan tindakan seorang guru untuk berbuat apa adanya misalnya menyampaikan izin kepada kepala sekolah untuk tidak melaksanakan tugas (mengajar) dengan alasan tertentu dan sebenarnya.

Untuk mengetahui analisis kejujuran tersebut dapat dilihat dalam Tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17
Kejujuran

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-26	>26		
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	0	0	0	2	1	3	6
4	Tinggi	1	3	13	9	7	33	66
5	Sangat tinggi	0	2	2	7	3	14	28
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa kejujuran guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi yang memperoleh persentase tertinggi adalah kategori tinggi berjumlah 33 atau 66%, dan untuk persentase terendah adalah kategori sangat tinggi berjumlah 14 orang atau 28%, sedangkan kategori sangat rendah, rendah dan sedang memperoleh persentase 0 atau nihil.

Hal senada seperti yang dikemukakan oleh kepala sekolah SMPN 4 Baubau ternyata sikap guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat ditunjukkan dengan baik yaitu dengan menyampaikan izin kepada kepala

sekolah, baik secara tertulis maupun secara lisan. Begitu pula berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang siswa menyatakan bahwa pada umumnya guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi dalam menyampaikan sesuatu baik yang berhubungan maupun tidak dengan tugas pembelajaran selalu benar adanya dan sesuai kenyataan.

Berangkat dari hasil data kejujuran dan hasil wawancara di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata sifat kejujuran yang dimiliki oleh guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi sudah baik atau sifat jujur telah diimplementasikan dengan baik dikalangan siswa, sehingga sifat ini perlu ditularkan kepada anak didik, dengan demikian mereka dapat memahami dan menerapkan sifat jujur dalam perkataan dan perbuatan atau tingkah laku.

d. Kedisiplinan

Dalam kehidupan sehari-hari baik di lingkungan keluarga, sekolah, kantor, organisasi maupun di tengah-tengah masyarakat sering kita sebut kata disiplin dengan maksud menyampaikan seseorang untuk dilaksanakan. arti disiplin disini adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan seorang guru di tingkat satuan pendidikan, maka kedisiplinan merupakan kepatuhan guru terhadap ketentuan yang berlaku mulai dari kehadiran di sekolah yang tepat waktu, memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran serta patuh menjalankan aturan-aturan yang

ditetapkan dalam lingkungan sekolah.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam analisis data pada Tabel 4.18 berikut ini.

Tabel 4.18
Kedisiplinan

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-26	>26		
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	0	0	0	0	0	0	0
4	Tinggi	1	2	11	10	8	32	64
5	Sangat tinggi	0	3	4	8	3	18	36
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi yang memperoleh persentase tertinggi adalah kategori tinggi berjumlah 32 orang atau 64%, dan persentase terendah adalah kategori sangat tinggi berjumlah 18 orang atau 38%, sedangkan kategori sangat rendah, rendah dan sedang masing-masing memperoleh persentase 0 atau nihil.

Merujuk hasil data pada tabel 4.18 tersebut di atas, maka hal ini sesuai dengan pendapat kepala sekolah SMPN 5 Baubau ternyata sifat disiplin guru-guru yang telah lulus sertifikasi semakin membaik artinya guru-guru tersebut telah menunjukkan di hadapan siswa atas kedisiplinan mereka misalnya kehadiran di sekolah, mengajar pada tepat waktu, dan memberi atau memeriksa tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh siswa.

Begitu pula berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang

siswa mengatakan bahwa guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi sangat disiplin mulai dari masuk kelas untuk mengajar dan memeriksa tugas-tugas siswa, sehingga disiplin kerja guru adalah salah satu masalah pokok yang perlu diperhatikan oleh sekolah khususnya kepala sekolah dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan, karena dengan adanya disiplin kerja guru sangat menentukan berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan di sekolah.

Berdasarkan hasil data kedisiplinan dan hasil wawancara ternyata meningkat, maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru yang telah lulus uji sertifikasi dapat dikatakan sudah baik atau disiplin guru tersebut mencerminkan sifat yang baik sehingga dapat ditiru oleh siswa sebagai peserta didik bahkan dapat pula ditiru oleh sesama teman guru.

e. Keteladanan

Keteladanan berasal dari kata teladan yang berarti panutan, dicontoh, ditiru atau digugu. Setiap orang ingin memiliki sifat keteladanan karena sifat ini merupakan salah satu sifat yang baik atau perbuatan seseorang yang berdampak pada hal-hal positif, sehingga biasanya seseorang akan meniru perbuatan tersebut, misalnya sifat keteladanan yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW.

Sehubungan dengan keteladanan guru-guru yang telah lulus sertifikasi maka sikap keteladanan ini sudah ditunjukkan pula oleh para guru tersebut, sehingga perlu dicontoh atau digugu oleh orang lain, teman

sejawat, sesama guru dan para siswa.

Hasil analisis data tentang keteladanan guru yang telah lulus sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.19 berikut ini.

Tabel 4.19
Keteladanan

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-26	>26		
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	0	0	0	0	0	0	0
4	Tinggi	1	1	9	7	8	26	52
5	Sangat tinggi	0	4	6	11	3	24	48
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumbet : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa ternyata guru-guru yang telah lulus sertifikasi yang memperoleh persentase tertinggi adalah kategori tinggi berjumlah 26 orang atau 32%, dan persentase terendah adalah kategori sangat rendah berjumlah 0 orang atau 0%, sedangkan untuk kategori sangat tinggi berjumlah 24 orang atau 48%, sedangkan untuk kategori sangat rendah, rendah dan sedang masing-masing memperoleh persentase 0 atau nihil.

Sehubungan hasil data pada tabel 4.19 di atas, ternyata sejalan dengan pendapat kepala sekolah SMPN 7 Baubau yang mengatakan bahwa sifat keteladanan (sifat-sifat yang baik) yang dimiliki oleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi telah ditunjukkan kepada peserta didik, sesama guru dan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan adanya sifat keteladanan ini diharapkan agar siswa dapat menerapkan sifat-sifat tersebut dalam dirinya

misalnya sopan santun terhadap orang tua, guru, sesama siswa maupun kepada masyarakat, sifat arif dan bijaksana dalam mengambil keputusan dan dapat dipercaya dalam menjalankan tugas yang diberikan, baik di dalam lingkungan sekolah maupun di luar sekolah.

Begitu pula berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang siswa menyatakan bahwa ternyata sifat keteladanan yang dimiliki oleh guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi telah diterapkan pula kepada siswa, sehingga guru tersebut menjadi panutan mereka dalam proses kegiatan belajar mengajar di sekolah maupun di tengah-tengah kehidupan bermasyarakat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa keteladanan guru-guru tersebut perlu digugu oleh siswa, sesama teman guru dan orang lain dalam kehidupan bermasyarakat.

f. Etos kerja

Etos kerja merupakan komitmen dan semangat yang harus dimiliki seorang guru untuk melaksanakan dan menaati kaidah-kaidah dalam tugas. Ukuran etos kerja guru dapat ditunjukkan melalui rasa tanggung jawab menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan pendidikan moral yang ada di pundaknya. Semua indikator tersebut dapat terlihat dalam kepatuhan dan loyalitas di dalam menjalankan tugas keguruan di dalam kelas dan tugas kependidikan di luar kelas.

Sikap ini juga akan dibarengi rasa tanggung jawab mempersiapkan segala perlengkapan pengajaran mulai dari perencanaan, perangkat, metode dan media pembelajaran sebelum melaksanakan proses kegiatan belajar

mengajar di dalam kelas maupun di luar kelas.

Berdasarkan hasil analisa data tentang etos kerja guru-guru yang telah lulus sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.20 berikut ini.

Tabel 4.20
Etos kerja

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-26	>26		
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	0	1	1	1	0	3	6
4	Tinggi	1	4	10	9	8	32	64
5	Sangat tinggi	0	0	4	8	3	15	30
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa etos kerja guru-guru yang telah lulus sertifikasi yang memperoleh persentase tertinggi adalah kategori tinggi yaitu berjumlah 32 orang atau 64% dan persentase terendah adalah kategori sedang berjumlah 3 orang atau 6%, begitu pula untuk kategori sangat tinggi memperoleh jumlah 15 orang atau 30%, sedangkan untuk kategori sangat rendah dan rendah masing-masing memperoleh persentase 0 atau nihil.

Merujuk hasil data pada tabel 4.20 di atas, ternyata sejalan dengan pernyataan kepala sekolah SMAN.3 Baubau diperoleh informasi bahwa komitmen guru yang telah lulus uji sertifikasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu anak didik misalnya mempersiapkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan

proses belajar mengajar sesuai dengan program pembelajaran, metode pembelajaran berdasarkan standar kurikulum dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).

Oleh sebab itu guru harus punya komitmen untuk terus dan terus belajar, sebagai wujud dari loyalitas dalam pelaksanaan tugas pokok, tanpa itu maka guru akan kerdil dalam ilmu pengetahuan, akan tetap tertinggal oleh akselerasi zaman yang semakin tidak menentu. Apalagi pada kondisi kita sekarang ini dihadapkan pada era globalisasi yang serba cepat, dinamis, dan kompetitif.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ternyata etos kerja guru yang telah lulus uji sertifikasi meningkat, hal ini disebabkan oleh jiwa dan semangat untuk melaksanakan tugas dengan baik melalui sikap kepatuhan dan loyalitas terhadap perintah tugas dari pimpinan sebagai bentuk kebijakan untuk menciptakan siswa yang cerdas dan bermoral.

g. Inovasi dan Kreativitas

Inovasi merupakan ide-ide baru, praktik-praktik baru, atau objek-objek yang dapat dirasakan sebagai sesuatu yang baru oleh individu atau masyarakat. Perkembangan teknologi saat ini sangat pesat sehingga perlu adanya inovasi bagi seseorang atau guru untuk menjawab tantangan tersebut. Guru yang inovatif sangat dibutuhkan dalam memanfaatkan teknologi sebagai alat bantu dalam pembelajaran yang akan dilakukannya, mulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran sampai dengan penilaian hasil pembelajaran.

Oleh sebab itu guru dituntut untuk tidak hanya memiliki inovasi tetapi juga memiliki kreatifitas sehingga akan memudahkan guru tersebut menemukan inovasi-inovasi yang memungkinkan kegiatan pembelajarannya lebih cepat, berhasil, dan bermanfaat bagi siswa. Disamping itu guru hendaknya memiliki inovasi dan kreatifitas yang merupakan kemampuan dan kemauan bagi seorang guru untuk mengadakan pembaharuan melalui olah pikirnya, misalnya selalu berusaha menggunakan alam sekitar dan bahan-bahan yang ada disekitarnya dalam proses pembelajaran dikelas serta mampu menemukan ide-ide positif atau teori-teori baru yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan dalam menunjang kegiatan belajar mengajar.

Untuk mengetahui analisa data tentang inovasi dan kreativitas guru-guru yang telah lulus sertifikasi dapat dilihat pada Tabel 4.21 berikut ini.

Tabel 4.21
Inovasi dan kreativitas

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-26	>26		
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	1	1	4	2	1	9	18
4	Tinggi	0	3	10	7	7	27	54
5	Sangat tinggi	0	3	4	9	3	14	28
	Jumlah	1	5	15	18	11	50	100

Sumber : Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa ternyata inovasi dan kreativitas guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi yang memperoleh

persentase tertinggi adalah kategori tinggi berjumlah 27 orang atau 54%, dan untuk persentase terendah adalah kategori sedang berjumlah 9 orang atau 18%, untuk kategori sangat tinggi berjumlah 14 orang atau 28%, sedangkan untuk kategori sangat rendah dan rendah masing-masing memperoleh persentase 0 atau nihil.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala sekolah SMAN.2 Baubau ternyata relevan dengan data tabel 4.21 di atas, bahwa dari sekian jumlah guru-guru yang telah lulus sertifikasi hanya ada beberapa guru yang dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran di alam terbuka karena sesuai dengan bidang studi yang diajarkan misalnya guru Bahasa, IPS dan IPA, dan ada pula beberapa guru yang dapat memanfaatkan teknologi dalam kegiatan pembelajaran misalnya menggunakan komputer. Hal ini juga senada dengan pendapat salah seorang siswa SMA Negeri 2 Baubau ternyata memang hanya guru-guru tertentu yang dapat melaksanakan inovasi dan kreatifitas tersebut walaupun sarana dan fasilitasnya terbatas.

Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa antara hasil data dan hasil wawancara, baik kepala sekolah dan siswa terdapat hubungan dari kedua hasil tersebut. Oleh sebab itu dapat disimpulkan pula bahwa guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi telah menunjukkan pola pikir yang baik untuk membuat ide-ide positif ataupun strategi-strategi baru dalam proses belajar mengajar yang dihubungkan dengan lingkungan alam sekitar misalnya kegiatan belajar tidak monoton di dalam kelas saja akan tetapi guru mampu mengantar dan mengarahkan siswa untuk belajar di alam

terbuka.

h. Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan yang ada dalam diri seseorang dapat dilihat dari beberapa aspek yaitu

- a. Kompetensi pedagogik adalah pengetahuan yang ada dalam diri individu seorang guru.
- b. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan guru untuk mewujudkan dirinya sebagai pribadi yang mandiri.
- c. Kompetensi sosial adalah kemampuan guru berinteraktif dan menyelesaikan masalah kehidupan sosial.

Berkaitan dengan kompetensi tersebut, maka untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil analisis data kompetensi pada Tabel 4.22 berikut ini.

Tabel 4.22
Kompetensi

No	Kategori Jawaban	Masa kerja					%	Jml	%
		5-10	11-15	16-20	21-26	>26			
1	Sangat rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
2	Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0
3	Sedang	0	2	2	0	1	2	5	10
4	Tinggi	1	3	10	12	7	14	33	66
5	Sangat tinggi	0	0	3	6	3	6	12	24
	Jumlah	1	5	15	18	11	22	50	100

Sumber: Data Primer Tahun 2009.

Tabel 4.22 di atas menunjukkan bahwa kompetensi guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi yang memperoleh persentase tertinggi adalah

kategori tinggi berjumlah 33 orang atau 66%, yang memperoleh persentase terendah adalah kategori sedang berjumlah 5 orang atau 10%, dan untuk kategori sangat tinggi memperoleh jumlah 12 orang atau 24%, sedangkan kategori sangat rendah dan rendah masing-masing memperoleh persentase 0 atau nihil.

Hal senada juga dikemukakan oleh salah seorang anggota DPRD kota Baubau khususnya di komisi II yang membidangi bidang pendidikan, diakui bahwa secara umum kemampuan atau kompetensi guru yang telah lulus uji sertifikasi mulai mengalami peningkatan dari beberapa aspek, misalnya aspek pengetahuan, kemandirian dan sosial, namun ada juga beberapa guru yang belum mampu sepenuhnya meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta melakukan interaksi sosial di tengah-tengah masyarakat untuk mengetahui permasalahan pendidikan yang terjadi, sehingga sangat dituntut untuk mampu memiliki beberapa aspek kompetensi sebagaimana yang telah diuraikan di atas dalam rangka menciptakan guru yang profesional sesuai bidang yang dipelurinya.

Dengan demikian kemampuan guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi sudah cukup baik walaupun kompetensi yang dimiliki belum menunjukkan peningkatan yang signifikan karena masih banyak guru yang kurang mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan, uji kompetensi dan lokakarya serta seminar kependidikan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Namun demikian tetap diharapkan kompetensi guru tersebut dapat ditingkatkan secara terus-menerus,

sehingga dapat menciptakan guru yang benar-benar profesional dalam menghadapi era globalisasi saat ini yang penuh dengan persaingan dan ketidakpastian, oleh sebab itu dibutuhkan guru yang visioner dan memiliki kompetensi dalam mengelola proses belajar mengajar secara efektif dan inovatif, guru mampu memainkan peran dalam perubahan strategi dan model pembelajaran yang sedemikian rupa untuk memberikan nuansa yang menyenangkan bagi guru itu sendiri dan peserta didik.

UNIVERSITAS TERBUKA



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Hasil Sertifikasi Jabatan guru khususnya mengenai dokumen portofolio yang merupakan salah satu syarat penunjang untuk memperoleh sertifikat pendidik ternyata telah diimplementasikan sesuai dengan mekanisme sebagaimana yang diamanatkan dalam UUGD, Peraturan Pemerintah dan Permendiknas, namun demikian dari semua komponen yang telah diuraikan dalam hasil penelitian, ada 1 (satu) komponen yaitu Karya Pengembangan Profesi belum dapat dipenuhi. Hal ini disebabkan karena memang banyak guru-guru tidak mengikuti kegiatan tersebut akibat kurangnya perhatian pemerintah untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan seperti itu.
2. Implementasi kebijakan publik tentang pelaksanaan Hasil Sertifikasi Jabatan Guru mengalami peningkatan, sehingga membawa dampak yang positif bagi peningkatan kinerja guru, dimana tingkat pencapaian kinerja tertinggi yang mencakup 8 (delapan) komponen yaitu Motivasi, Kedisiplinan, Tanggung Jawab, Kejujuran, Keteladanan, Etos Kerja, Inovasi dan Kreativitas dan Kompetensi berkisar antara 52% - 66%.

B. Saran

Saran yang dapat dikemukakan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dan para Kepala Sekolah seyogyanya memfasilitasi guru untuk mengembangkan Karya Pengembangan Profesi melalui penulisan buku, artikel, reviewer buku, pembuatan modul, media, penelitian dan karya teknologi dalam rangka menunjang peningkatan profesionalitas guru.
2. Guru-guru diharapkan terus meningkatkan kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan komponen-komponen penilaian sebagai dokumen pokok dalam pelaksanaan Program Sertifikasi Jabatan guru.
3. Sistem penerapan program sertifikasi guru di negara-negara maju seperti Amerika Serikat dan Australia dilakukan pada saat calon guru masuk di Lembaga Pendidikan Tinggi. Oleh sebab itu sistem tersebut sangat perlu juga dilakukan di Indonesia.
4. Capaian peningkatan kinerja bagi guru-guru yang telah lulus uji sertifikasi dari beberapa indikator kinerja tersebut perlu lebih ditingkatkan, sehingga dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi lagi.



DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

- Alwi, Syafaruddin. (2001). *Manajemen SDM Strategi keunggulan kompetitif*. Yogyakarta:Universitas Gajah Mada.
- Artikel Antologi. (2005-2006). *Teropong Pendidikan Kita*. Jakarta:Pusat Infomasi dan Humas Depdiknas.
- Aunurrahman. (2009). *Belajar dan Pembelajaran*. Bandung:Alfabeta.
- Departemen Pendidikan Nasional. (2005). *Standar Nasional Pendidikan*. Jakarta:Departemen Pendidikan Nasional.
- Dye, Thomas R. (1976). *Understanding Public Policy*. New Jersey:Prentice Hall, Englewood Cliffts.
- Dunn, William N. (1994). *Pengantar Analisis Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Forum Wartawan Peduli Pendidikan. (2006). *Kilas Balik Pendidikan Nasional*. Jakarta:Gerai Informasi dan Media Depdiknas.
- Hamalik, Oemar. (2008). *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P.(1997). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Gun ung Agung.
- Herbert, Petri. (1979). *Motivation : Theory and Research*. Belmont. California: Wadswort.
- Irawan, Prasetya. (2005). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Iswanto, Yun. (2005) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Universitas Terbuka.
- Islamy, M, Irfan. (2002). *Prinsip-prinsip Perumusan Kebijakan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Jones, Charles O. (1996). *Pengantar Kebijakan Publik*. Massachusetts:Duxbury Press.
- Kismartini, dkk. (2006). *Analisis Kebijakan Publik*. Jakarta:Universitas Terbuka.

- Kunandar. (2008). *Guru Profesional, Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: PT. Raha Grafindo Persada.
- Manguntara. (2007). *Evaluasi Output Kebijakan Bantuan operasional Sekolah (BOS) pada Sekolah Dasar di Propinsi Sulawesi Tenggara*. Kendari: Lembaga Penelitian Universitas Haluoleo.
- Mangkunegara. (2001). *Kompetensi Kerja, Disiplin Kerja Guru*. Jakarta:Penabur.
- Menuk, Hardaniwati, Nureni Isti dan Sulastri Hari. (2003). *Kamus Pelajar SMP*.
- Majalah Komunitas Pendidikan. (2006). *Wawasan Edukasi*. Jakarta:Depdiknas.
- Syafiie, Inu Kencana. (1999). *Ilmu Administrasi Publik*. Jakarta:PT. Rineka Cipta.
- Samani, Muchlas dkk. (2006). *Mengenal Sertifikasi Guru di Indonesia*. Surabaya: SIC dan APPI.
- Arikunto, Suharsimi. (1997). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Silalahi, Oberlin. (1989). *Beberapa Aspek Kebijaksanaan Negara*. Yogyakarta: Liberty.
- Sunarko, S.D. (1998). *Public Policy : Pengertian Pokok Untuk Memahami dan Analisa Kebijakan Pemerintah*. Surabaya:Papyrus.
- Supriadi, Dedi. (2004). *Membangun Bangsa Melalui Pendidikan*. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya.
- Sujanto, Bedjo. (2009). *Cara Efektif Menuju Sertifikasi Guru*. Depok:Raih Asa Sukses (Imprint Penebar Swadaya Grup).
- Wahab, Abdul Solichin. (2002). *Analisis Kebijaksanaan dari Formulasi ke Implementasi Kebijaksanaan Negara*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Tjokroamidjojo, Bintoro. (1976). *Analisa kebijaksanaan dalam Proses Perencanaan Pembangunan Nasional*. Jakarta:Majalah Administrator.
- Zamroni. (2001). *Pendidikan Untuk Demokrasi : Tantangan Menuju Civil Society*. Yogyakarta:BIRAF Publishing.
- Zen, Muhammad. (2008). *Kiat Sukses Mengikuti Sertifikasi Guru*. Malang: Cakrawala Media Publisher.

B. PERUNDANG UNDANGAN

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistim Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Sertifikasi Guru.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 18 Tahun 2007 Tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 11 Tahun 2008 Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 10 Tahun 2009 tentang Sertifikasi Guru dalam Jabatan.

UNIVERSITAS TERBUKA



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Biodata Peneliti
- Lampiran 2. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 3. Daftar Nama-Nama Perguruan Tinggi sebagai tim Asesor
- Lampiran 4. Daftar Wawancara mendalam
- Lampiran 5. Daftar Angket untuk Responden
- Lampiran 6. Transkrip Hasil Wawancara
- Lampiran 7. Chek List Hasil Pengumpulan Data
- Lampiran 8. Daftar Nama-Nama Responden.

UNIVERSITAS TERBUKA

**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021.7415050. Fax. 021 7415588**

BIODATA

Nama : RAHMAT
 NIM : 014638388
 Tempat dan Tanggal Lahir : Baubau, 8 Agustus 1968
 Registrasi Pertama : 2007.2
 Riwayat Pendidikan : - Sekolah Dasar Negeri (SDN) 1 Nganganaumala Kota Baubau tamat tahun 1981.
 - SMP Negeri Betoambari Kota Baubau tamat tahun 1984.
 - SMA Negeri 2 Baubau Kota Baubau tamat tahun 1987.
 - Universitas Patimura Ambon Maluku tamat tahun 1995.
 Riwayat Pekerjaan : - CPNS 1 Desember 1995.
 - Guru SMA Negeri 2 Ternate Maluku Utara tahun 1995-2000.
 - Guru SMA Negeri 1 Kabana Kab. Buton tahun 2000-2001.
 - Guru SMA Negeri 2 Baubau Kota Baubau tahun 2001-2002.
 - Kepala Seksi Kurikulum dan Pengajaran Dinas Pendidikan Kota Baubau tahun 2002-2005.
 - Kepala Bidang Ketahanan Masyarakat BPM Kota Baubau tahun 2005-2008.
 - Kepala Bidang Pengembangan Produksi Pariwisata Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Baubau tahun 2008-2010.
 - Kepala Bagian Umum Sekretariat DPRD kota Baubau tahun 2010 hingga sekarang.

RAHMAT
 NIM. 01463838



DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
Universitas Terbuka
 UNIT PROGRAM BELAJAR JARAK JAUH KENDARI

Jl. Jend. A. Yani No. 68 Wua-Wua
 Kendari 93117

Telepon/Fax : (0401)390644 (Umum)
 Telepon : (0401)3008744 (Kepala)
 E-Mail : ut-kendari@upbjj.ut.ac.id

Nomor : **769** /H31.48/KM/2008
 Lampiran : 1 (Satu) Proposal
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

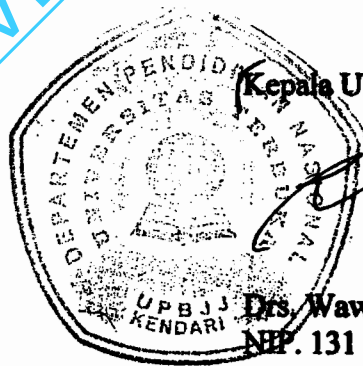
19 Mei 2009

Kepada Yth.
Dinas Dikmudora Kota Bau-Bau
 Di –
 Tempat

Dengan hormat kami sampaikan bahwa sehubungan dengan penyelesaian studi Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Program Pascasarjana Magister Administrasi Publik (MAP) Universitas Terbuka, kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin untuk melakukan penelitian di lingkungan yang Bapak/Ibu pimpin kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : Rahmat
 No. Stambuk : 014638388
 Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
 Judul Penelitian : **Dampak Pelaksanaan Program Sertifikasi Jabatan Guru Di Kota Bau-Bau**
 Angkatan : 2007.2
 Waktu Penelitian : Mei s/d Juli 2009

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terimakasih.



Kepala UPBJJ-UT Kendari,

[Signature]
 Drs. Wawan Ruswanto, M.Si
 NIP. 131 950 950



Nomor : 423.6/S32
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Kepala SD, SMP dan SMA Negeri
se-Kota Bau-Bau
di -
Bau-Bau

Memenuhi maksud surat Kepala UPBJJ-UT Kendari Nomor : 769/H31.48/KM/2008 tanggal 19 Mei 2009 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka pada prinsipnya kami menyetujui memberikan Izin Penelitian kepada :

N a m a : RAHMAT
Nomor Stambuk : 014638388
Program Studi : Magister Administrasi Publik (MAP)
Judul Penelitian : Dampak Pelaksanaan Program Sertifikasi Jabatan Guru di Kota Bau-Bau
Lokasi Penelitian : Kota Bau-Bau
Waktu Penelitian : Berlangsung mulai Bulan Juni 2009 sampai selesai dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Senantiasa menjaga keamanan dan ketertiban serta mentaati perundang-undangan yang berlaku.
2. Tidak mengadakan kegiatan lain yang bertentangan dengan rencana semula.
3. Dalam kegiatan di lapangan agar pihak Peneliti senantiasa koordinasi dengan Kepala Sekolah agar tidak mengganggu Kegiatan Proses Belajar Mengajar (PBM).
4. Setelah selesai pelaksanaannya agar melaporkan hasilnya kepada Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kota Bau-Bau.

Demikian Surat Izin diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Bau-Bau, 03 Juni 2009

WALIKOTA BAU-BAU
Kepala Dinas,

S R I, SH
PEMBINA TK. I, IV/b
NIP. 130515222

Tembusan :

1. Walikota Bau-Bau (Sebagai Laporan) di Bau-Bau;
2. Kepala UPBJJ-Kendari di Kendari;
3. Arsip

Daftar Asesor Departemen Pendidikan Nasional antara lain :

1. Universitas Syiahkuala
2. Universitas Negeri Medan
3. Universitas Bengkulu
4. Universitas Sriwijaya
5. Universitas Negeri Riau
6. Universitas Negeri Padang
7. Universitas Lampung
8. Universitas Jambi
9. Universitas Negeri Jakarta
10. Universitas Pendidikan Indonesia
11. Universitas Negeri Yogyakarta
12. Universitas Negeri Semarang
13. Universitas Sebelas Maret
14. Universitas Negeri Surabaya,
15. Universitas Negeri Malang
16. Universitas Negeri Jember
17. Universitas Lambung Mangkurat
18. Universitas Palangkaraya
19. Universitas Mulawarman
20. Universitas Tanjungpura
21. Universitas Pendidikan Ganesha
22. Universitas Mataram
23. Universitas Nusa Cendana
24. Universitas Negeri Makassar
25. Universitas Tadulako
26. Universitas Haluoleo
27. Universitas Negeri Manado
28. Universitas Negeri Gorontalo
29. Universitas Khairun Ternate
30. Universitas Cenderawasih

Daftar Asesor Departemen Agama antara, lain

1. IAIN Ar-Raniry Banda Aceh
2. IAIN Imam Bonjol Padang
3. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta
4. UIN Gunung Jati Bandung
5. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
6. IAIN Walisongo Semarang
7. IAIN Sunan Ampel Surabaya
8. UIN Malang
9. IAIN Antasari Banjarmasin
10. IAIN Mataram

PEDOMAN WAWANCARA MENDALAM
(INDEPTH INTERVIEW GUIDE)

Pertanyaan :

1. Menurut bapak/ibu, bagaimana tingkat relevansi kualifikasi akademik atau tingkat pendidikan terhadap bidang studi bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
2. Menurut bapak/ibu, bagaimana gambaran tingkat pendidikan dan pelatihan bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
3. Menurut bapak/ibu, apa yang anda ketahui tentang pengalaman atau masa kerja mengajar bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
4. Menurut bapak/ibu, bagaimana gambaran tentang perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran yang dilaksanakan oleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
5. Menurut bapak/ibu, bagaimana penilaian atasan/kepala sekolah terhadap guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
6. Menurut bapak/ibu, apa yang anda ketahui tentang prestasi akademik bagi guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
7. Menurut bapak/ibu, bagaimana karya pengembangan profesi yang telah dilaksanakan oleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
8. Menurut bapak/ibu, sejauhmana keikutsertaan guru-guru yang telah lulus sertifikasi dalam kegiatan forum ilmiah ?

9. Menurut bapak/ibu, apa yang anda ketahui tentang guru-guru yang telah lulus sertifikasi terkait pengalaman mereka dalam organisasi di bidang pendidikan dan bidang sosial ?
10. Menurut bapak/ibu, sejauhmana tingkat penghargaan yang relevan di bidang pendidikan yang diperoleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi ?
11. Menurut bapak/ibu, bagaimana motivasi guru-guru yang telah lulus sertifikasi terhadap kegiatan belajar mengajar di kelas maupun di luar kegiatan mengajar?
12. Menurut bapak/ibu, bagaimana tanggung jawab guru-guru yang telah lulus sertifikasi terhadap pelaksanaan pembelajaran sebagai tugas yang telah dibebankan kepadanya ?
13. Menurut bapak/ibu, bagaimana sifat jujur yang ditanamkan oleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi dalam kegiatan belajar mengajar di sekolah ?
14. Menurut bapak/ibu, sejauhmana tingkat kedisiplinan guru-guru yang telah lulus sertifikasi terhadap aturan-aturan yang diterapkan di sekolah ?
15. Menurut bapak/ibu, bagaimana tingkat keteladanan guru-guru yang telah lulus sertifikasi yang ditunjukkan kepada siswa, sesama teman guru maupun orang lain ?
16. Menurut bapak/ibu, sejauhmana tingkat komitmen dan semangat (etos kerja) guru-guru yang telah lulus sertifikasi terhadap profesi yang diembannya ?
17. Menurut bapak/ibu, sejauhmana inovasi dan kreativitas guru-guru yang telah lulus sertifikasi dalam menimbulkan ide-ide positif terhadap proses belajar mengajar ?

18. Menurut bapak/ibu, bagaimana tingkat kompetensi yang dimiliki guru-guru yang telah lulus sertifikasi khususnya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan interaksi sosial di masyarakat ?

UNIVERSITAS TERBUKA

DAFTAR ANGKET UNTUK RESPONDEN

Nama :

Jabatan Guru :

Alamat :

A. PENILAIAN DOKUMEN PORTOFOLIO SERTIFIKASI JABATAN

GURU.

1. Kualifikasi akademik

No	Jenjang	Tahun lulus	Skor
a.	S1		
b.	S2		
Total			

2. Pendidikan dan pelatihan

No	Nama/Jenis diklat	Jumlah Jam	Skor
a.	Diklat Tingkat Lokal/Kota		
b.	Diklat Tingkat Propinsi		
c.	Diklat Tingkat Nasional		
d.	Diklat Tingkat Internasional		
Total			

3. Pengalaman Mengajar

No	Nama sekolah	Masa kerja	Skor
a.			
b.			
c.			
Total			

4. Perencanaan dan Pelaksanaan Pembelajaran

a. Perencanaan Pembelajaran

No.	Rencana pelaksanaan pembelajaran	Skor
1.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran 1	
2.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran 2	
3.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran 3	
4.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran 4	
5.	Rencana Pelaksanaan Pembelajaran 5	

b. Pelaksanaan Pembelajaran

Skor pelaksanaan pembelajaran :

5. Penilaian dari atasan dan pengawas

Skor penilaian atasan dan pengawas :

6. Prestasi Akademik

a. Lomba dan Karya akademik

No	Nama Lomba	Waktu pelaksanaan	Tingkat	Penyelenggara	Skor
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
Total					

b. Karya Monumental

No	Nama/Jenis Karya	Bulan/tahun dihasilkan	Wilayah Penggunaan/Kebermanfaatan/Sosialisasi	Skor
1.				
2.				
Total				

c. Sertifikat keahlian/Ketrampilan

No.	Nama sertifikat	Waktu perolehan	Tingkat	Tempat	Skor
1.					
2.					
3.					
4.					
Total					

d. Pembimbingan Teman sejawat

No.	Mata pelajaran	Instruktur/Tutor/ Pamong	Tempat	Skor
1.				
	Total			

e. Pembimbingan Siswa

(1). Mendapatkan prestasi

NO	Nama kejuaraan	Tingkat	Skor
a.		Kota	
b.		Propinsi	
c.		Nasional	
Total			

(2). Tidak mendapatkan prestasi

No.	Nama kejuaraan	Tingkat	Skor
a.		Kota	
b.		Propinsi	
c.		Nasional	
Total			

7. Karya pengembangan profesi

a. Karya tulis

No.	Judul	Jenis	Tahun terbit	Skor
1.				
2.				
3.				
Total				

b. Penelitian

No.	Judul	Tahun	Sumber dana	Status	Skor
1.					
2.					
Total					

c. Reviewer buku dan/atau penulis soal EBTANAS/UN

No.	Nama kegiatan	Tahun	Skor
1.			
2.			
Total			

d. Media dan alat pembelajaran

No.	Jenis media	Tahun	Sumber dana	Status	Skor
1.					
Total					

e. Karya teknologi/seni (TTG, Patung, rupa, lukis, sastra, dll)

No.	Nama karya seni	Tahun	Deskripsi karya	Skor
1.				
2.				
Total				

8. Keikutsertaan dalam forum ilmiah

No.	Jenis kegiatan	Skor
a.	Seminar/Lokakarya Tingkat Kota	
b.	Seminar/Lokakarya Tingkat Propinsi	
c.	Seminar/Lokakarya Tingkat Nasional	
d.	Seminar/Lokakarya Tingkat Internasional	
Total		

9. Pengalaman menjadi pengurus organisasi di bidang pendidikan dan sosial

a. Pengalaman organisasi

No.	Nama organisasi	Tingkat	Skor
1.	Bidang Pendidikan	Kota /Propinsi/Nasional/Internasional	
2.	Bidang Sosial	Kota /Propinsi/Nasional/Internasional	

b. Pengalaman mendapat tugas tambahan

No.	Jabatan	Skor
1.	Wali Kelas	
2.	Wakil Kepala Sekolah	
3.	Kepala Sekolah	
4.	Pembina OSIS	
5.	Pembina Ekstrakurikuler	

6.	Wakasek Kurikulum	
7.	Pengelola Laboratorium IPA	
Total		

10 . Penghargaan yang relevan di bidang pendidikan.

No.	Tingkatan	Skor
a.	Internasional	
b.	Nasional	
c.	Provinsi	
d.	Kabupaten/kota	
Total		

**B. PELAKSANAAN PROGRAM SERTIFIKASI GURU YANG
BERHUBUNGAN DENGAN KINERJA.**

PETUNJUK :

1. Bacalah pernyataan-pernyataan di bawah ini kemudian lingkari pilihan Anda pada kolom Pilihan Jawaban (1, 2, 3, 4, atau 5) sesuai dengan keadaan Anda yang sebenarnya.
2. Jawaban Anda akan memberikan masukan bagi kami untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan Sertifikasi Guru dalam Jabatan guna meningkatkan kinerja guru yang profesional
3. Atas bantuannya saya ucapkan terima kasih, Selamat Bekerja !

NO.	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN				
		1	2	3	4	5
1.	Sebagai guru yang telah disertifikasi, saya mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab saya dalam pembelajaran secara profesional	1	2	3	4	5
2.	Jika saya berhalangan ke sekolah, saya selalu minta izin kepada Kepala Sekolah atau Guru Piket yang bertugas pada hari itu.	1	2	3	4	5
3.	Sebagai wujud dari kedisiplinan, saya memulai /mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai dengan jadwal/roster kegiatan belajar mengajar yang telah ditetapkan.	1	2	3	4	5
4.	Guru yang telah disertifikasi seharusnya menjadi contoh/ panutan bagi teman sejawat maupun bagi masyarakat.	1	2	3	4	5

5.	Etos kerja merupakan komitmen moral dan semangat bagi guru yang profesional dalam mentaati aturan dan melaksanakan tugas sebagai agen pembelajaran.	1	2	3	4	5
6.	Sebagai guru yang profesional, kemampuan dan kemauan berinovasi, serta berimprovisasi secara kreatif dalam kegiatan pembelajaran bagi seorang guru perlu ditumbuhkembangkan.	1	2	3	4	5
7.	Sebagai guru yang profesional, selalu terorong untuk berprestasi, baik bagi dirinya maupun untuk peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, perlu ditingkatkan secara terus menerus.	1	2	3	4	5

8.	Seorang guru harus mampu mengenali kekuatan dan kelemahan peserta didik guna memberikan bimbingan dan arahan yang produktif bagi perkembangan masa depan anak didiknya.	1	2	3	4	5
9.	Kerjasama secara sinergi bagi sesama guru, baik yang telah memperoleh sertifikasi pendidik maupun yang belum perlu dikembangkan guna meningkatkan profesionalitas dalam bidang tugasnya masing-masing.	1	2	3	4	5
10.	Guru sebagai umat yang beragama dituntut untuk taat dalam menjalankan ibadah sesuai dengan agama yang dianutnya	1	2	3	4	5
11.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu memilih strategi pembelajaran berdasarkan karakteristik peserta didik.	1	2	3	4	5

12.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu merancang alat evaluasi (penilaian) proses dan hasil belajar secara berkesinambungan dengan berbagai metode.	1	2	3	4	5
13.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu memanfaatkan hasil penilaian pembelajaran untuk perbaikan kualitas pembelajaran secara umum.	1	2	3	4	5
14.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu memfasilitasi kebutuhan peserta didik khususnya yang berkaitan dengan pengembangan berbagai potensi akademik mereka.	1	2	3	4	5
15.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik	1	2	3	4	5

	mampu memahami materi ajar yang termuat dalam kurikulum sekolah.					
16.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu mengembangkan Silabus dan RPP sesuai dengan mata pelajaran yang diampunya.	1	2	3	4	5
17.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu melakukan Penelitian Tindakan Kelas untuk memperbaiki mutu pembelajarannya di kelas.	1	2	3	4	5
18.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu memahami dan mengembangkan struktur, konsep dan metode pembelajaran yang diampunya.	1	2	3	4	5
19.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu membimbing siswa untuk mengaplikasikan hubungan konsep-konsep pembelajarannya dalam kehidupan sehari-hari.	1	2	3	4	5
20.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu menguasai langkah-langkah penelitian dan kajian kritis untuk memperdalam materi pengetahuan atau bidang studi yang diajarkannya.	1	2	3	4	5
21.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu berkomunikasi secara efektif kepada anak didik baik dalam kegiatan pembelajaran maupun di luar kegiatan pembelajaran.	1	2	3	4	5
22.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan sesama pendidik maupun dengan tenaga kependidikan.	1	2	3	4	5
23.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik	1	2	3	4	5

	mampu berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan orangtua dan wali peserta didik dan masyarakat sekitar.					
24.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik memiliki kepribadian yang mantap dan stabil, misalnya mampu bertindak sesuai dengan norma hukum dan sosial.	1	2	3	4	5
25.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik memiliki kepribadian yang dewasa, misalnya mampu menampilkan kemandirian dalam bertindak sebagai pendidik.	1	2	3	4	5
26.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik memiliki kepribadian yang arif, misalnya mampu menampilkan tindakan yang didasarkan pada kemanfaatan peserta didik, sekolah dan masyarakat.	1	2	3	4	5

27.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik memiliki kepribadian yang berwibawa dan disegani, misalnya memiliki perilaku yang berpengaruh positif terhadap peserta didik	1	2	3	4	5
28.	Guru yang telah memiliki sertifikasi pendidik mampu mengendalikan emosi sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi sebagai wujud kematangan.	1	2	3	4	5

14.	Dra. Eliyati, Kepala SMA.Neg. 3 Bau-Bau.	bahwa komitmen guru yang telah lulus sertifikasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilaksanakan dalam rangka meningkatkan mutu anak didik misalnya mempersiapkan, merencanakan dan melaksanakan kegiatan proses belajar mengajar sesuai dengan program pembelajaran, metode pembelajaran berdasarkan standar kurikulum dan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP).	8 Juli 2009
15.	Drs.La Udu, Kepala SMA.Neg.2 Bau-Bau.	bahwa dari sekian jumlah guru-guru yang telah lulus sertifikasi hanya ada beberapa guru yang dapat melaksanakan kegiatan pembelajaran di alam terbuka karena sesuai dengan bidang studi yang diajarkan misalnya guru Bahasa, IPS dan IPA, dan ada pula beberapa guru yang dapat memanfaatkan teknologi dalam kegiatan pembelajaran misalnya menggunakan komputer.	10 Juli 2009
16.	Ir.Ali Imran, Anggota Komisi II DPRD Kota Bau-Bau.	diakui bahwa secara umum kemampuan atau kompetensi guru yang telah lulus uji sertifikasi mulai mengalami peningkatan dari beberapa aspek, misalnya aspek pengetahuan, kemandirian dan sosial,	13 Juli 2009

		propinsi maupun pemerintah daerah kabupaten/kota.	
9.	Drs. Sahril, Kepala SMP.Neg.2 Bau-Bau.	bahwa motivasi guru-guru yang telah lulus sertifikasi mengalami perubahan dimana pada umumnya guru-guru tersebut bergairah dalam melaksanakan tugas pokok sebagai pengajar, begitu pula dalam proses belajar mengajar dan interaksi dengan para siswa meningkat.	26 Juni 2009
10.	Drs.Amirudin Y, Kepala SMK.Neg.2 Bau-Bau.	bahwa kesanggupan guru untuk melaksanakan tugas yang telah ditetapkan sebagai seorang guru yang profesional mampu dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab (akuntabel) sebagai kewajiban moral bagi guru itu sendiri.	29 Juni 2009
11.	Drs. Laode Hadana Kepala SMP.Neg.2 Bau-Bau.	sikap guru-guru yang telah lulus sertifikasi dapat ditunjukkan dengan baik yaitu dengan menyampaikan izin kepada kepala sekolah, baik secara tertulis maupun secara lisan.	1 Juli 2009
12..	H,Sahaludin,BA, Kepala SMP.Neg. 5 Bau-Bau.	sifat disiplin guru-guru yang telah lulus sertifikasi semakin membaik artinya guru-guru tersebut telah menunjukkan di hadapan siswa atas kedisiplinan mereka misalnya kehadiran di sekolah, mengajar pada tepat waktu, dan memberi atau memeriksa tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh siswa.	3 Juli 2009
13.	Darwin,S Pd.,M.Pd,Kepala SMP.Neg.7 Bau-Bau.	mengatakan bahwa sifat keteladanan (sifai-sifat yang baik) yang dimiliki oleh guru-guru yang telah lulus sertifikasi telah ditunjukkan kepada peserta didik, sesama guru dan dalam kehidupan sehari-hari.	6 Juli 2009

5.	Drs. La Toro H, Kordinator Pengawas Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.	bahwa pada umumnya guru belum mampu menunjukkan prestasi akademik baik di tingkat lokal, regional, nasional maupun internasional, hal ini disebabkan oleh minimnya kegiatan lomba prestasi akademik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga pendidikan.	15 Juni 2009
6.	Drs. H. Sairi Maemae, Kepala SMK 1 Bau-bau.	pada umumnya guru lebih dominan menjadi peserta dari pada pemakalah karena persyaratan untuk menjadi pemakalah dalam forum ilmiah belum sepenuhnya dimiliki oleh guru, sehingga pemakalah biasanya berasal dari para pakar ilmu dari Perguruan tinggi, Departemen Pendidikan Nasional dan Lembaga Kependidikan.	20 Juni 2009
7.	Saharun, S.Pd, Ketua Komite SMP.Neg.7 Bau-Bau.	bahwa ditengah-tengah masyarakat ternyata keterlibatan guru dalam organisasi sosial memang diakui masih sangat kurang karena saat ini guru dituntut untuk menjadi guru yang professional di bidangnya, sehingga pada umumnya guru lebih memilih aktif pada organisasi pendidikan yang dilaksanakan di tingkat lokal atau tingkat kabupaten/kota misalnya PGRI, Forum Kependidikan, Forum Pengembangan Kurikulum dan sebagainya.	22 Juni 2009
8.	Drs.H.LA.Rasyid, Kepala SMP. Neg. 1 Bau-Bau.	mengatakan bahwa hingga saat ini penghargaan bagi guru-guru masih kurang karena pada umumnya mereka masih sebatas melaksanakan tugas mengajar dan tidak membuat karya-karya ilmiah di bidang pendidikan, hanya sebagian kecil guru yang memperoleh penghargaan yang relevan di bidang pendidikan karena pengabdianya misalnya berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh pemerintah daerah, baik pemerintah	24 Juni 2009

TRANSKRIP HASIL WAWANCARA.

No	Nama Informan	Pernyataan	Tanggal
1.	Asri, SH Kepala Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.	bahwa guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang studi dikarenakan oleh belum adanya pemerataan penyebaran guru sesuai kebutuhan di setiap sekolah, karena adanya beberapa guru yang mendominasi atau mengajar beberapa mata pelajaran tertentu.	5 Juni 2009
	sda	bahwa ternyata guru-guru tidak memiliki hasil karya profesi yang diakui baik tingkat lokal, nasional maupun internasional. Pada umumnya guru-guru hanya membuat media pembelajaran untuk digunakan dalam kegiatan belajar mengajar misalnya membuat silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP).	18 Juni 2009
2.	Drs. Laode Buhayu, Staf Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga.	bahwa ternyata sebagian besar guru-guru, baik yang telah lulus sertifikasi maupun yang belum lulus sertifikasi belum mengikuti semua jenjang pendidikan dan pelatihan khususnya tingkat regional dan nasional.	8 Juni 2009
3.	Drs. H. Hasidin sadif, Ketua Dewan Pendidikan Kota Bau-Bau.	bahwa pada umumnya guru kurang memperhatikan proses perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, mereka hanya melaksanakan dengan sangat sederhana atau apa adanya,	11 Juni 2009
4.	Drs. H. Idris M, Kepala SMA Negeri 4 Bau-Bau.	mengatakan bahwa memang sebagai kepala sekolah biasanya dalam memberikan penilaian kepada para guru dari semua indikator penilaian tersebut hanya berkisar nilai 47 hingga 49.	13 Juni 2009

CHECK LIST HASIL PENGUMPULAN DAN ANALISA DATA MENURUT ANGKET (KUESIONER) DARI RESPONDEN

I. Dokumen Portofolio

BENTUK-BENTUK PENILAIAN DOKUMEN PORTOFOLIO

No.	Responden	Kualifikasi Akademik	Pengalaman Mengajar	Perenc. & Pelak Pembelajaran	Penilaian Atasan	Prestasi Akademik	Karya Pengem. Profesi	Keg.Forum Ilmiah	Pengalaman Organisasi	Pengalaman yg Relevan	Ket
1	1	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
2	2	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
3	3	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
4	4	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
5	5	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
6	6	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
7	7	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
8	8	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
9	9	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
10	10	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
11	11	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
12	12	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
13	13	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
14	14	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
15	15	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
16	16	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
17	17	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
18	18	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
19	19	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
20	20	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
21	21	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
22	22	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
23	23	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
24	24	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
25	25	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
26	26	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	
27	27	✓	✓	✓	✓	✓	x	✓	✓	✓	

II. Dampak Pelaksanaan Sertifikasi Jabatan Guru

No. Responden	DAMPAK PELAKSANAAN SERTIFIKASI JABATAN GURU (KINERJA)										Ket
	Motivasi	Tanggung Jawab	Kejujuran	Kedisiplinan	Keteladanan	Etos Kerja	Inovasi dan Kreativitas	Kompetensi			
1	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
2	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
3	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
4	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
6	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
7	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
8	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
9	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
10	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
11	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
12	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
13	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
14	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
15	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
16	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
17	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
18	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
19	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
20	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
21	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
22	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
23	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
24	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
25	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
26	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
27	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

DAFTAR NAMA-NAMA RESPONDEN SEBAGAI SAMPEL PENELITIAN

NO.	Nama guru	Status Guru	Jabatan
1.	Dra Sasmin	Guru TK	Kepala Sekolah
2.	Malisa Nuhu, S.Pd	Sda	Sda
3.	Zamria, S.Pd	Sda	Sda
4.	Muridu. S.Pd	Guru SD	Guru Kelas
5.	Drs. Hardi	Sda	Sda
6.	Hadijah, S.Pd	Sda	Sda
7.	Nursalam, S.Pd	Sda	Sda
8.	Muh.Armin, S.Pd.	Sda	Sda
9.	Muhusina, S.Pd	Sda	Sda
10.	Abdul Kadir, S.Pd	Sda	Sda
11.	Arnia, S.Pd	Sda	Sda
12.	Zuhra, S.Pd	Sda	Sda
13.	Asnah Djabali, S.Pd	Sda	Sda
14.	Nurmaini, S.Pd	Sda	Sda
15.	Baihi, S.Pd	Sda	Sda
16.	Jufri, S.Pd	Sda	Sda
17.	Wd. Hariyani, S.Pd	Sda	Sda
18.	Safiluddin, S.Ag., M.Pd	Guru SMP	Guru Bidang Studi
19.	Muh. Nur, S.Pd, M.Pd	Sda	Sda
20.	Masrin Abidin, S.Pd	Sda	Sda
21.	Nurpin.L, S.Pd	Sda	Sda
22.	Samrin, S.Pd., M.Pd	Sda	Sda
23.	Hasrin, S.Pd., M.Pd	Sda	Sda
24.	Taqjuddin, S.Pd	Sda	Sda
25.	Ratnawati, S.Pd	Sda	Sda
26.	Bariun, S.Pd., M.Pd	Sda	Sda
27.	Herlina, S.Pd	Sda	Sda

28.	Atahu, S.Pd	Sda	Sda
39.	Fariyani Dolu, S.Pd	Sda	Sda
30.	Sahihu, S.Pd	Sda	Sda
31.	Syahrani, S.Pd	Sda	Sda
32.	Sudarmin Andi, S.Pd	Sda	Sda
33.	Munir.B, S.Pd	Sda	Sda
34.	La Mane, S.Pd	Sda	Sda
35.	Yusuf, S.Ag	Guru SMA	Sda
36.	Drs. Abd. Samad	Sda	Sda
37.	Drs. Spioner	Sda	Sda
38.	Dra. Zarbeti Said	Sda	Sda
39.	Muh. Radi, S.Pd	Sda	Sda
40.	LM. Hasyim, S.Pd	Sda	Sda
41.	Drs. Rusman	Sda	Sda
42.	Muh. Emba, S.Pd	Sda	Sda
43.	Rohana Salman, S.Pd	Sda	Sda
44.	Surudji, S.Pd., M.Pd	Sda	Sda
45.	Drs. Darwin Malatan	Sda	Sda
46.	Fahrur Rozy, S.Pd	Guru SMK	Sda
47.	Z.A. Labuka, S.Pd., M.Pd	Sda	Sda
48.	Drs. Basri	Sda	Sda
49.	Taharu, S.Pd., M.Pd	Sda	Sda
50.	Drs. Zamaluddin, M.Pd	Sda	Sda